

**ANALISIS MUTASI JABATAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut**

Provinsi Jawa Barat)

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Kurniawan

C1150367

Dosen Pembimbing:

Ir. H. Indra Fahmi, M.Si



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS MUTASI JABATAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong
Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat)

Nama : Muhammad Kurniawan

NRP : C1150367

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan :

Pembimbing

(Ir. H. Indra Fahmi, M.Si)

Direktur



Program Studi Manajemen
(Dr. H. Gijanto Purbo S, SE., M.Sc.)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Kurniawan
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 29 Desember 1996
Alamat : Kampung Pasanggrahan RT 02 RW 07
Desa Pangalengan Kecamatan Pangalengan
Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2003 – 2009 : SD Negeri 08 Pangalengan
2. 2009 – 2012 : SMP Negeri 1 Pangalengan
3. 2012 – 2015 : SMK Negeri 5 Pangalengan
4. 2015 – 2019 : Institut Koperasi Indonesia

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota UKM Basketball pada Tahun 2015 – 2016
2. Anggota UKM Badminton pada Tahun 2017 – 2018
3. Panitia Kongres KM Institut Koperasi Indonesia pada Tahun 2017
4. Panitia Polars dan Dies natalis Institut Koperasi Indonesia pada tahun 2018
5. Ketua pelaksana Cooperative Cup 2.0 Ikopin Badminton Club antar SMA/Sederajat se-jawa barat pada tahun 2018

RINGKASAN

Muhammad Kurniawan, 2019. Analisis Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi (Studi kasus pada Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong). Dibawah bimbingan Ir. H. Indra Fahmi, M.Si.

Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut merupakan koperasi yang bergerak dalam berbagai macam unit usaha. Seringnya terjadi tindakan *indisipliner* yang dilakukan oleh karyawannya, mengakibatkan dilaksanakannya kegiatan mutasi jabatan seperti didemosikan nya karyawan agar disiplin kerja karyawan tersebut kembali meningkat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui mutasi jabatan, mengetahui disiplin kerja karyawan, dan mengetahui apakah mutasi jabatan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut.

Disiplin kerja karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong dinilai cukup baik, hal ini dikarenakan pelaksanaan mutasi jabatan yang diterima karyawan cukup baik. Kondisi ini harus diperhatikan oleh pihak koperasi dalam upaya mendisiplinkan kembali karyawannya bagi kelancaran jalannya usaha koperasi.

Kata Kunci: Mutasi Jabatan, Disiplin Kerja, Karyawan, Koperasi.

ABSTRACT

Muhammad Kurniawan, 2019. Analysis of Position Mutation in an Effort to Improve Employee Work Discipline in Cooperatives (Case Study at Mandiri Village Unit Cooperative, Bayongbong). Under the guidance of Ir. H. Indra Fahmi, M.Sc.

Mandiri Village Unit Cooperative, Bayongbong, Garut is a cooperative engaged in various business units. The frequent occurrence of undisciplined actions carried out by the employees resulting in the implementation of position mutation activities such as the demotion of the employees so that the employee discipline will be increasing again.

The method used in this research is descriptive research method which aims to determine the position mutation, to find out employee work discipline, and to find out whether the position mutation increases employee work discipline in the Mandiri Village Unit Cooperative, Bayongbong, Garut.

The employee work discipline of Mandiri Village Unit Cooperative, Bayongbong is considered quite well. This is because the implementation of position mutation received by the employees is quite well. This condition must be considered by the cooperative in an effort to re-discipline its employees for the smooth running of the cooperative business.

Keywords: Position Mutation, Work-Discipline, Employees, Cooperatives.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Program Studi Strata Satu (S1) Manajemen Institut Koperasi Indonesia, dengan judul “Analisis Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik materil maupun non materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. H. Indra Fahmi, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing
2. Drs. Agus Arifin, M.Si., Ak., sebagai Dosen Penguji Konsentrasi
3. Dr. H. Wawan Lulus S, Ir., M.Sc., sebagai Dosen Penguji Koperasi
4. Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., MSc., sebagai Direktur Program Studi Strata Satu (S1) Manajemen
5. Seluruh Staff dan Karyawan akademik Strata Satu Manajemen
6. Orang tuaku tercinta Bapak Bagja Waluya dan Ibu Tati Hartati dan Kakak Adek yang telah memberikan do'a, motivasi, kasih sayang, dorongan baik secara moril maupun materil yang tiada terhingga.
7. Segenap dosen pengajar dan staf administrasi di Konsentrasi Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah membekali ilmu pengetahuan serta memperlancar perkuliahan selama penulis duduk dibangku kuliah.

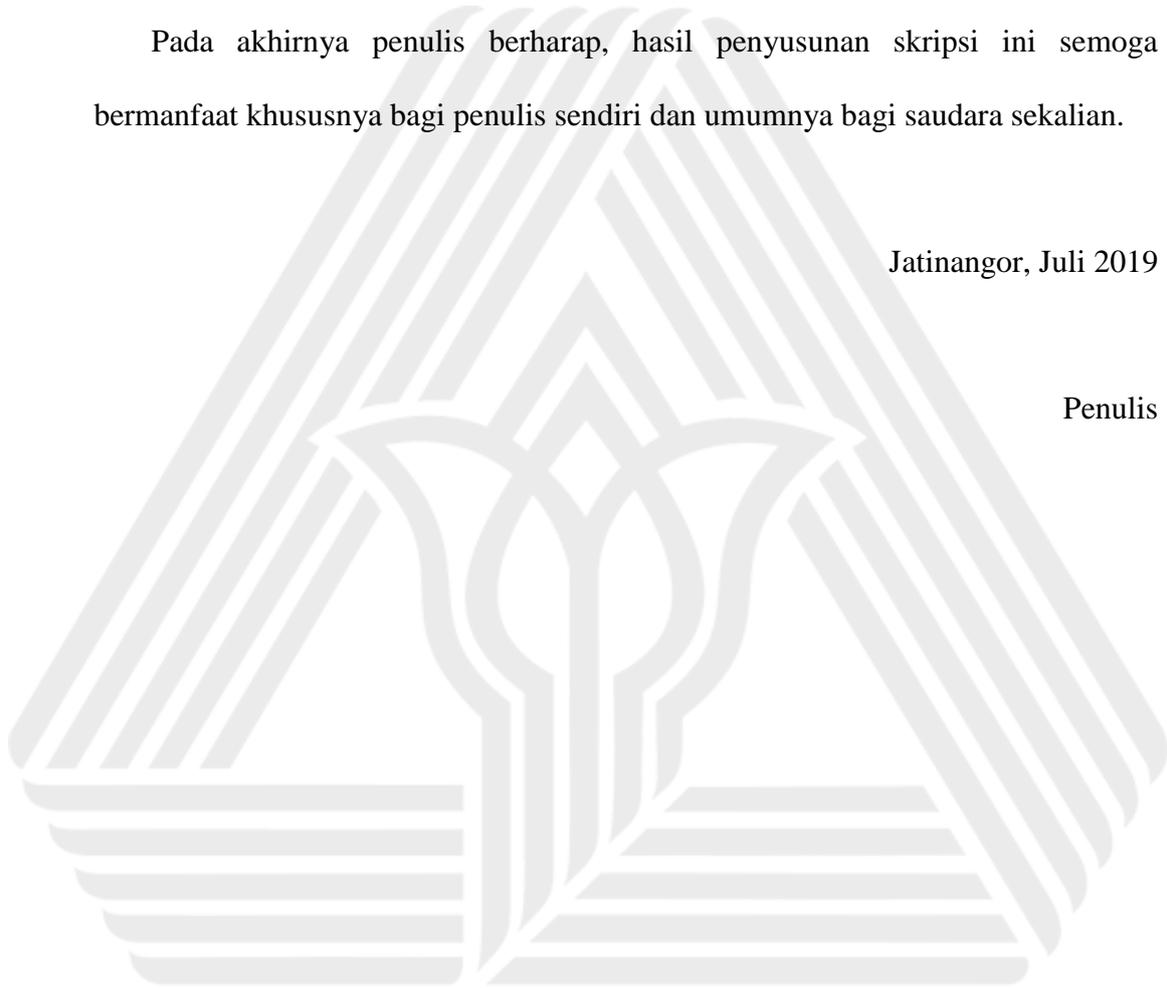
8. Seluruh pengurus dan karyawan KUD Mandiri Bayongbong yang telah senantiasa bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data-data dan informasi yang diperlukan.
9. Teman dan sahabat yang selalu mengisi hari-hari dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini : Komara, Teguh, Dhea, Bakti, Gita, Sena, Mega, Rizal, Januardi dkk.
10. Teman-teman UKM IBC yang memberikan pengalaman organisasi dan memberikan semangat satu sama lain.
11. Teman-teman Cadu's & Cangkudu's Olegun : Asteria, Dhea, Alvie, Tiar, Anton, Gilang, Komara, Tri aji, Herlinadia, Ajeng, Agus, Azis, Tyas, Firda, Selfi, Eva, Endah, Essa, Dellya, Bakti, Fachrul, Syaripah, Astri, Agung, Defitri dkk yang telah memberikan waktu, suka duka canda dan tawa.
12. Keluarga kostan Pondokan Mekar : Ibu Susan, Bapak Iyus, Tante Galuh, Ibu Tiara, Bayu, Candra.
13. Teman-teman Barbar Squad : Sri lucky, Endah, Bang Dimas, Nizar, Eky, Iman.
14. Teman-teman Tim Hore : Mersi, Tri aji, Essa.
15. Teman-teman Geng Sunsilk : Nina, Yuni, Syaadah, Vidya, Risma.
16. Teman-teman kelas F, kelas E dan SDM angkatan 2015 yang selalu saling memberikan semangat satu sama lain.
17. Bapak/Ibu/Saudara yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala dorongan dan bantuan dari berbagai pihak selama ini telah penulis terima.

Pada akhirnya penulis berharap, hasil penyusunan skripsi ini semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi saudara sekalian.

Jatinangor, Juli 2019

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Pendekatan Masalah	11
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	11

2.1.1.1 Jati Diri Koperasi	11
2.1.1.2 Landasan dan Tujuan Koperasi.....	15
2.1.1.3 Ciri-ciri/Karakteristik Koperasi	16
2.1.1.4 Fungsi dan Peran Koperasi.....	19
2.1.1.5 Bentuk dan Jenis Koperasi	20
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3 Pendekatan Mutasi Jabatan	26
2.1.3.1 Pengertian Mutasi Jabatan	27
2.1.3.2 Tujuan Mutasi Jabatan	29
2.1.3.3 Prinsip Mutasi Jabatan	29
2.1.3.4 Jenis-Jenis Mutasi Jabatan	31
2.1.3.5 Promosi Jabatan	32
2.1.3.6 Transfer jabatan.....	35
2.1.3.7 Demosi Jabatan	37
2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	39
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	39
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	40
2.1.4.3 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	40

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	41
2.1.5 Alur Kerangka Berpikir.....	44
2.2 Metode Penelitian.....	45
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	45
2.2.2 Data yang Diperlukan	45
2.2.3 Operasionalisasi Variabel.....	47
2.2.4 Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	48
2.2.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
2.2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	50
2.2.7 Rancangan Analisis Data	51
2.2.8 Tempat Penelitian.....	62
2.2.9 Jadwal Penelitian.....	62
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	64
3.1 Keadaan Umum Koperasi	64
3.1.1 Sejarah Terbentuknya Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong.....	64
3.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong.....	67
3.1.3 Keanggotaan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong.....	74
3.1.4 Kegiatan Usaha Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong	77
3.1.5 Keadaan Permodalan Dan Keuangan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong	81

3.2 Implementasi Jatidiri Koperasi	88
3.2.1 Implementasi Definisi Koperasi.....	88
3.2.2 Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi.....	90
3.2.3 Implementasi Nilai-nilai Koperasi	93
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	98
4.1 Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut.....	98
4.1.1 Promosi Jabatan	99
4.1.1.1 Kejujuran.....	99
4.1.1.2 Disiplin.....	100
4.1.1.3 Prestasi	104
4.1.1.4 Kerjasama.....	106
4.1.1.5 Kecakapan.....	110
4.1.1.6 Loyalitas.....	111
4.1.1.7 Kepemimpinan	113
4.1.1.8 Komunikatif	115
4.1.1.9 Pendidikan.....	119
4.1.2 Transfer Jabatan	121
4.1.2.1 Senioritas.....	122
4.1.2.2 Kebijakan perusahaan	123

4.1.2.3 Suasana kerja.....	126
4.1.3 Demosi Jabatan	128
4.1.3.1 Penurunan prestasi kerja	129
4.1.3.2 Kebijakan Perusahaan	130
4.2.3.3 Disiplin kerja menurun.....	134
4.2 Disiplin Kerja	139
4.2.1 Tujuan dan Kemampuan	140
4.2.2 Tingkat Kewaspadaan Karyawan.....	144
4.2.3 Ketaatan Pada Standar Kerja.....	149
4.2.4 Ketaatan pada peraturan kerja	154
4.2.5 Etika kerja	158
4.3 Pelaksanaan Mutasi Jabatan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan	162
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	165
5.1 Kesimpulan	165
5.1.1 Pelaksanaan Mutasi Jabatan.....	165
5.1.2 Disiplin Kerja Karyawan.....	165
5.1.3 Pelaksanaan Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja.....	166
5.2 Saran.....	166

5.2.1 Pelaksanaan Mutasi Jabatan.....	166
5.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan.....	166
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65



IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Karyawan KUD Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018	5
Tabel 1.2 Kegiatan Mutasi Jabatan KUD Mandiri Bayongbong Tahun 2018-2019	7
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 2. 2 Sumber Data dan Cara Penarikan Data.....	49
Tabel 2. 3 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator dari Mutasi Jabatan.....	54
Tabel 2.4 Tanggapan Informan Terhadap Masing-Masing Indikator Mutasi Jabatan	56
Tabel 2. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Mutasi Jabatan.....	57
Tabel 2.6 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Disiplin Kerja Karyawan	58
Tabel 2. 7 Tanggapan Informan Terhadap Masing-Masing Indikator Disiplin Kerja Karyawan	60
Tabel 2.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Disiplin Karyawan	61
Tabel 2.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.....	62
Tabel 3. 1 Perkembangan Jumlah Anggota Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong 2014-2018.....	76

Tabel 3. 2 Kontribusi SHU Unit Usaha Sapi Perah Terhadap SHU Koperasi Periode `2018	78
Tabel 3. 3 Permodalan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong.....	81
Tabel 3. 4 Likuiditas Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018	84
Tabel 3. 5 Perkembangan Solvabilitas Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018	85
Tabel 3. 6 Perkembangan Rentabilitas Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018	87
Tabel 3. 7 Penerapan Definisi Koperasi di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong	89
Tabel 3. 8 Penerapan Prinsip-prinsip Koperasi di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong	90
Tabel 4. 2 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kejujuran Dalam Bekerja ..	99
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kejujuran Dalam Bekerja	100
Tabel 4. 4 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Organisasi.....	101
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketaatan Peraturan Organisasi.....	102
Tabel 4. 6 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kehadiran Kerja.....	103
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehadiran Kerja.....	103
Tabel 4. 8 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pencapaian Hasil Kerja....	105

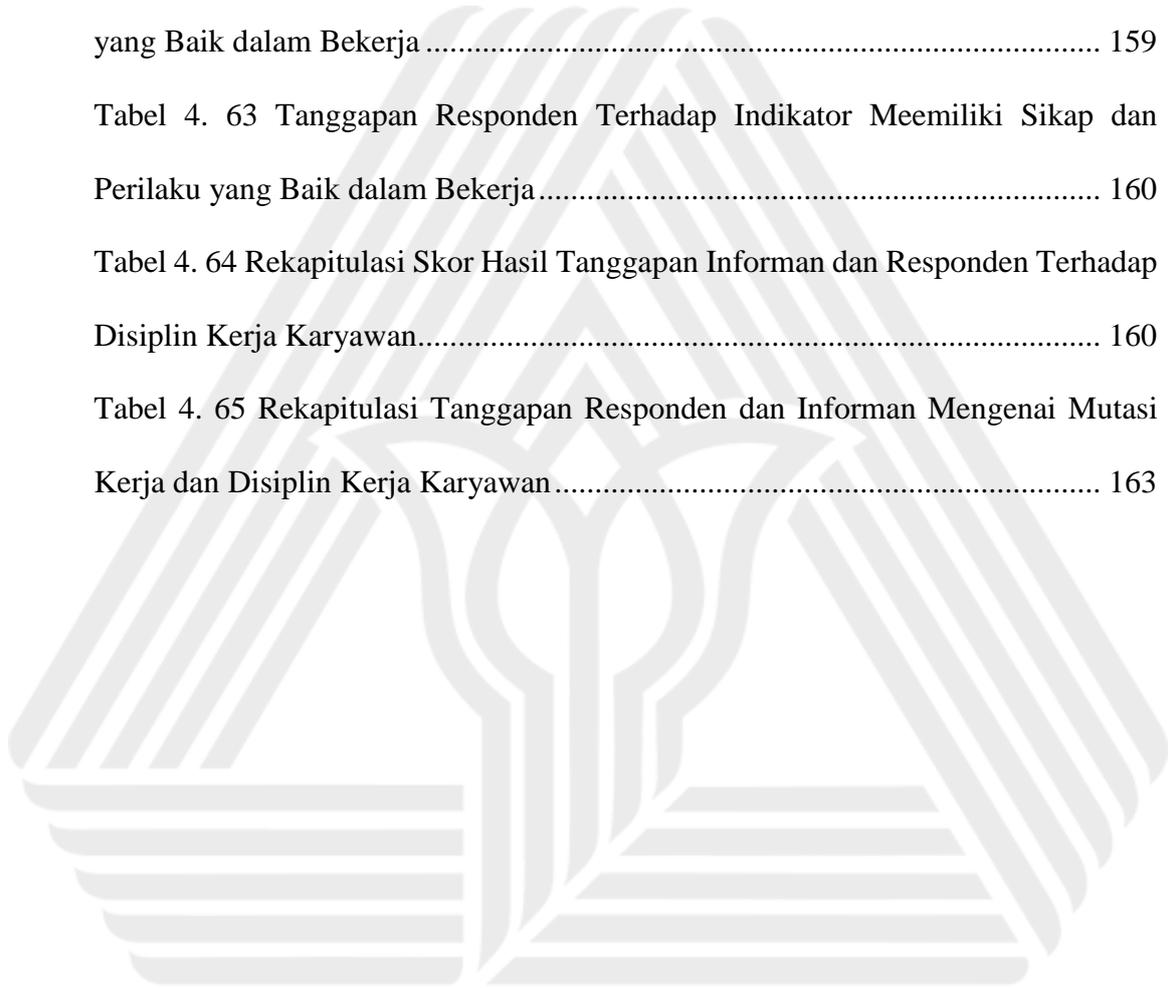
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pencapaian Hasil Kerja.	105
Tabel 4. 10 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kerjasama antar karyawan	107
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerjasama antar karyawan	107
Tabel 4. 12 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pencapaian Hasil Kerja..	108
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pencapaian Hasil Kerja	109
Tabel 4. 14 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pengetahuan yang Mendukung Pelaksanaan.....	110
Tabel 4. 15 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Bekerja Secara Total Untuk Organisasi.....	112
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Secara Total Untuk Organisasi.....	113
Tabel 4. 17 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kemampuan Memberi Teamwork	114
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memberi Teamwork	115
Tabel 4. 19 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Berkomunikasi dengan Baik	116
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Berkomunikasi dengan Baik	117
Tabel 4. 21 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kemampuan Mempersepsikan Informasi	118

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mempersepsikan Informasi.....	119
Tabel 4. 23 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pendidikan Karyawan....	120
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pendidikan Karyawan .	121
Tabel 4. 25 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Masa Kerja.....	122
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Masa Kerja.....	123
Tabel 4. 27 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pengalaman Kerja.....	124
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja.....	124
Tabel 4. 29 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kebutuhan Perusahaan ..	125
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Perusahaan	126
Tabel 4. 31 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kejenuhan didalam Pekerjaan Lama.....	127
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kejenuhan didalam Pekerjaan Lama.....	128
Tabel 4. 33 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Ketidakmampuan Karyawan dalam Mengemban Tugas	129
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketidakmampuan Karyawan dalam Mengemban Tugas	130
Tabel 4. 35 Tanggapan Informan Terhadap Tanggungjawab diberikan Perusahaan	131
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab diberikan Perusahaan.....	132

Tabel 4. 37 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Rasionalisasi Jumlah Karyawan	133
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Rasionalisasi Jumlah Karyawan	133
Tabel 4. 39 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Sering Melakukan Tindakan Indisipliner	135
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melakukan Tindakan Indisipliner	136
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Informan dan Responden Terhadap Mutasi Jabatan.....	137
Tabel 4. 42 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kehadiran Pegawai Tepat Waktu di tempat Kerja	141
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehadiran Pegawai Tepat Waktu di tempat Kerja	142
Tabel 4. 44 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Intensitas Kehadiran Pegawai Selama Bekerja.....	143
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Intensitas Kehadiran Pegawai Selama Bekerja	144
Tabel 4. 46 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Kewaspadaan	145
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan	146
Tabel 4. 48 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Hati-hati Dalam Bekerja	147
Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hati-hati Dalam Bekerja	147

Tabel 4. 50 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Menjaga dan Merawat Peralatan Kerja.....	148
Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menjaga dan Merawat Peralatan Kerja.....	149
Tabel 4. 52 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Memiliki Tanggungjawab Pada Standar Kerja.....	150
Tabel 4. 53 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Memiliki Tanggungjawab Pada Standar Kerja.....	151
Tabel 4. 54 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Bekerja Sesuai Fungsi dan Tugasnya.....	152
Tabel 4. 55 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Sesuai Fungsi dan Tugasnya.....	152
Tabel 4. 56 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Bekerja Sesuai dengan Jam Kerja.....	153
Tabel 4. 57 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Sesuai dengan Jam Kerja.....	154
Tabel 4. 58 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Pemahaman Pegawai atas Peraturan.....	155
Tabel 4. 59 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemahaman Pegawai atas Peraturan.....	156
Tabel 4. 60 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Peraturan Kerja.....	157

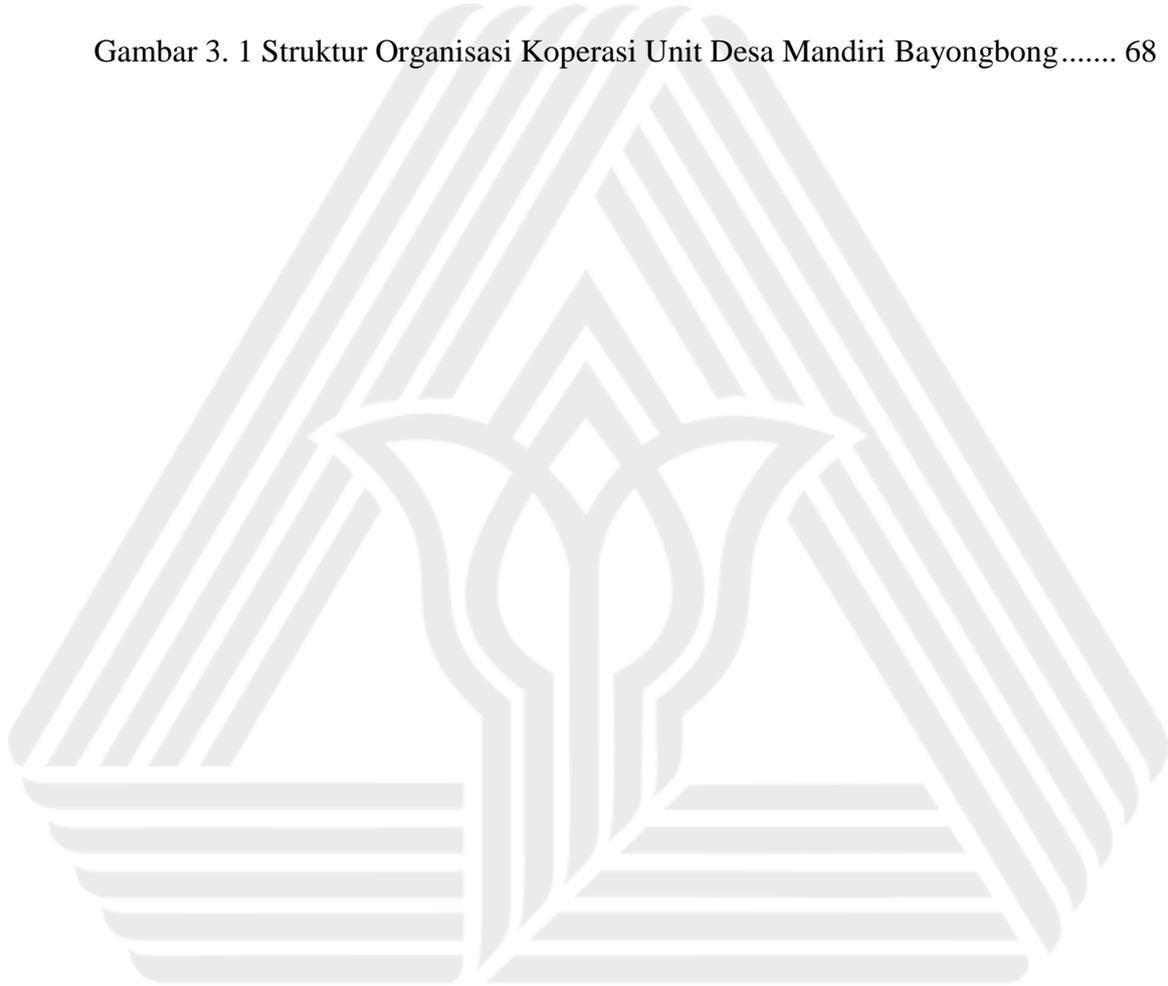
Tabel 4. 61 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Peraturan Kerja	158
Tabel 4. 62 Tanggapan Informan Terhadap Indikator Memiliki Sikap dan Perilaku yang Baik dalam Bekerja	159
Tabel 4. 63 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Meemiliki Sikap dan Perilaku yang Baik dalam Bekerja.....	160
Tabel 4. 64 Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Informan dan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	160
Tabel 4. 65 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.....	163



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi	18
Gambar 2. 2 Alur Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong.....	68



IKOPIN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi ekonomi dalam suatu negara merupakan hal yang sangat penting. Orang cenderung menilai kemampuan suatu negara berdasarkan kekuatan ekonominya. Karena itu, tidak heran apabila Pemerintah dari setiap negara berupaya meningkatkan kesejahteraan rakyatnya serta memperbaiki tatanan ekonomi negaranya demi kekokohan suatu negara sekaligus meningkatkan derajat negaranya di mata dunia internasional. Pemerintah tentu tidak dapat menjalankan perekonomian sendiri tanpa bantuan dari rakyatnya, untuk itu partisipasi masyarakat juga sangat menentukan dalam perekonomian suatu negara, termasuk negara Indonesia.

Di negara Indonesia, ada tiga pelaku ekonomi, yaitu: Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Ketiga pelaku ekonomi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat terus tumbuh dan memperkuat perekonomian negara.

Dalam sejarah perkembangan perekonomian di Indonesia, Koperasi memiliki peranan yang berarti dalam sektor ekonomi. Dengan adanya koperasi, memperlihatkan bahwa keberadaan koperasi tidak saja menguntungkan kepada anggota koperasi juga telah berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan memberikan tingkat kesejahteraan yang lebih baik untuk komunitas dimana koperasi tersebut berada

Sebagai salah satu organisasi ekonomi yang menjadi alternatif terbaik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan ekonomi, diharapkan keberadaan koperasi di Indonesia mampu mengangkat kembali keadaan ekonomi yang memang sedang mengalami pasang surut pada saat ini.

Koperasi berperan sebagai salah satu badan usaha yang menjadi tumpuan harapan perekonomian bagi kebutuhan masyarakat. Keyakinan ini timbul karena telah terbukti bahwa koperasi dapat bertahan dalam suasana yang tidak menentu atau suasana krisis. Selain itu juga koperasi mempunyai asas yang sudah mengakar atau membudaya dalam kehidupan masyarakat yaitu asas kekeluargaan yang merupakan landasan yang kuat seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1, yang berbunyi bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Perkembangan koperasi pada dasarnya bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia di dalam koperasi terdiri dari anggota yaitu pemilik dan pengguna koperasi, karyawan yaitu sekelompok orang yang diangkat oleh pengurus koperasi, karyawan yaitu sekelompok orang yang diangkat oleh pengurus sebagai pengelola usaha koperasi, manajer yaitu pemimpin semua karyawan koperasi yang diangkat oleh pengurus, pengurus yaitu sekelompok orang yang dipilih dari dan oleh anggota koperasi melalui Rapat Anggota (RA) yang ditugaskan untuk mengelola koperasi dalam periode tertentu, pengawas yaitu sekelompok orang yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap cara kerja pengurus dalam pengelolaan koperasi yang dipilih melalui Rapat Anggota (RA),

dan dewan penasehat yaitu sekelompok orang yang dipilih dan dipercayai dalam Rapat Anggota (RA) sebagai penasehat bagi perkembangan koperasi.

Koperasi sebagai perkumpulan orang dengan tujuan untuk kesejahteraan para anggotanya, melakukan usaha dan kegiatannya di bidang pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya. Hal ini dapat dicapai salah satunya melalui karyawan koperasi sebagai bagian pengelola usaha koperasi. Agar kegiatan usaha koperasi berjalan dengan baik harus ada kerjasama antara pengurus dengan karyawan. Salah satu cara agar kegiatan operasional berjalan dengan baik sesuai dengan fungsinya harus ada perhatian khusus terutama dalam disiplin kerja karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan khususnya bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan disiplin kerja diharapkan sebagai besar peraturan yang ada dapat dilakukan lebih efektif dan efisien, karena suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa disiplin kerja secara tegas dilaksanakan secara konsisten oleh karyawan.

Disiplin kerja merupakan masalah yang seiring dihadapi oleh koperasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal. Dalam melakukan upaya-upaya dan tindakan bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi serta tanggungjawab bagi segala kegiatan pengelolaan koperasi dan usahanya, maka karyawan harus menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu adanya upaya dari pengurus misalnya mengadakan kegiatan mutasi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:102) “Mutasi adalah suatu perubahan

posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dimiliki baik horizontal maupun vertikal promosi/demosi di dalam suatu organisasi”. Mutasi merupakan suatu alat untuk membantu manajemen sumber daya manusia/personalia dalam memecahkan masalah tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:102) “salah satu tujuan mutasi jabatan adalah untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya”. Artinya apabila ada karyawan yang melakukan tindakan *indisipliner* terhadap pekerjaannya, maka pengurus bisa melakukan mutasi jabatan seperti mendemosikan karyawan, tujuannya agar karyawan tersebut dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Selain itu pengurus bisa melakukan mutasi jabatan seperti transfer karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam pekerjaannya, sehingga apabila disiplin kerja dirasa rendah pada pekerjaan lamanya maka dengan ditempatkannya diposisi yang baru, karyawan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Demikian halnya dengan Koperasi Unit Desa (KUD) Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut yang merupakan salah satu koperasi aktif yang ada di Indonesia. Koperasi ini didirikan pada tanggal 4 Desember 1973 berlokasi di Jalan Raya Bayongbong Km No.11, Banjarsari, Kecamatan Bayongbong, Kabupaten Garut. dengan Badan Hukum Nomor : 5948/BH/PAD/PWK-10/IV/1996.

Adapun unit usaha yang dikelola KUD Mandiri Bayongbong sebagai berikut :

1. Unit Sapi Perah
2. Unit Makanan Ternak

3. Unit Simpan Pinjam
4. Unit Kredit Canda Kulak
5. Unit Simpan Pinjam PUK
6. Unit Waserda
7. Unit Jasa Rekening Listrik

Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, KUD Mandiri Bayongbong tentunya tidak terlepas dari permasalahan, salah satunya mengenai tingkat disiplin kerja karyawan yang diduga masih rendah. Ini bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Karyawan KUD Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018

Tahun	Efektif Bekerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Efektif Bekerja (hari)	Jumlah ketidakhadiran (hari)	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
2014	283	128	3.6224	5.379	85,15	14,85
2015	283	130	3.6790	6.883	81,29	18,71
2016	283	134	3.7922	6.238	83,55	16,45
2017	283	135	3.8205	7.346	80,77	19,23
2018	283	136	3.8488	8.366	78,26	21,74

Sumber: Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Tahun 2014-2018

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase perkembangan ketidakhadiran karyawan KUD Mandiri Bayongbong mengalami peningkatan dari tahun 2016 ke tahun 2018. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan harapan pengurus, dimana seharusnya tingkat ketidakhadiran karyawan 0% tetapi pada kenyataannya tidak demikian. Berdasarkan hal tersebut menindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah. Selain data yang disajikan diatas, ada

beberapa fenomena mendasar pada KUD Mandiri Bayongbong mengenai disiplin kerja karyawan melalui observasi langsung ke lapangan, diantaranya:

1. Jam masuk kerja yang telah ditetapkan adalah pukul 08:00, tetapi karyawan sering terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan.
2. Tata Tertib dalam pelaksanaan pelayanan kepada anggota belum maksimal.
3. Sanksi atas tindakan *indisipliner* karyawan belum maksimal.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong masih rendah, hal ini juga didukung dari hasil laporan RAT tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah menjadi masalah utama pada koperasi tersebut yang sampai sekarang masih belum terselesaikan. Maka dalam hal ini koperasi harus memiliki cara agar disiplin kerja karyawan bisa meningkat kembali, sehingga masalah disiplin kerja karyawan tidak terjadi pada tahun-tahun selanjutnya dan tidak menghambat kegiatan usaha koperasi.

Salah satu cara yang dilakukan KUD Mandiri Bayongbong untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu melalui kegiatan mutasi jabatan. Adapun kegiatan mutasi jabatan yang dilakukan KUD Mandiri Bayongbong adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kegiatan Mutasi Jabatan KUD Mandiri Bayongbong Tahun 2018-2019

Tanggal	Nama karyawan	Jabatan lama	Jabatan baru	Keterangan
21 Maret 2018	Dadan Wahdani	Supir antar wilayah	Supir antar luar wilayah	Transfer
21 Maret 2018	Ade Tohir	Insemator	Koordinator Inseminator	Promosi
11 Oktober 2018	Maman Wagiman	Inseminator	Satuan Pengamanan (SATPAM)	Demosi
25 Februari 2019	Mulyawati	Staf Unit Makanan Ternak	Pembantu Pelayanan Unit Rekening Listrik	Demosi
27 Maret 2019	Agus Permana	Inseminator	Koordinator Satuan Pengamanan (SATPAM)	Promosi

Sumber : Data Sekretaris KUD Mandiri Bayongbong

Berdasarkan Tabel 1.2 KUD Mandiri Bayongbong telah melaksanakan mutasi jabatan diantaranya promosi, demosi, dan transfer pada karyawan koperasi. Tujuan diadakannya transfer jabatan yaitu untuk mendisiplinkan kembali karyawan

karena menurut pengurus disiplin kerja karyawan pada pekerjaan lamanya dirasakan masih rendah dan diduga karena kejenuhan yang dialami karyawan tersebut. Sedangkan untuk demosi jabatan, pengurus bertujuan untuk mendisiplinkan kembali karyawan karena karyawan tersebut dirasakan sudah melakukan tindakan indisipliner yang melanggar aturan.

Kegiatan mutasi jabatan pada KUD Mandiri Bayongbong dirasa pengurus masih belum efektif, hal ini diindikasikan dengan masalah disiplin kerja karyawan yang belum terselesaikan, maka dari latar belakang penulis melakukan penelitian dengan membahas mengenai **“Analisis Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Koperasi KUD Mandiri Bayongbong, Garut).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana mutasi jabatan di Koperasi Unit Desa Bayongbong Kabupaten Garut.
2. Bagaimana upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Bayongbong Kabupaten Garut.
3. Bagaimana upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui mutasi jabatan di Koperasi Unit Desa Bayongbong Kabupaten Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk mencari, mengumpulkan, dan menganalisis data serta informasi yang diperoleh untuk digunakan dalam pemecahan masalah yang telah diidentifikasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan mutasi jabatan di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut
2. Disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut
3. Disiplin kerja karyawan ditingkatkan melalui jabatan di Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

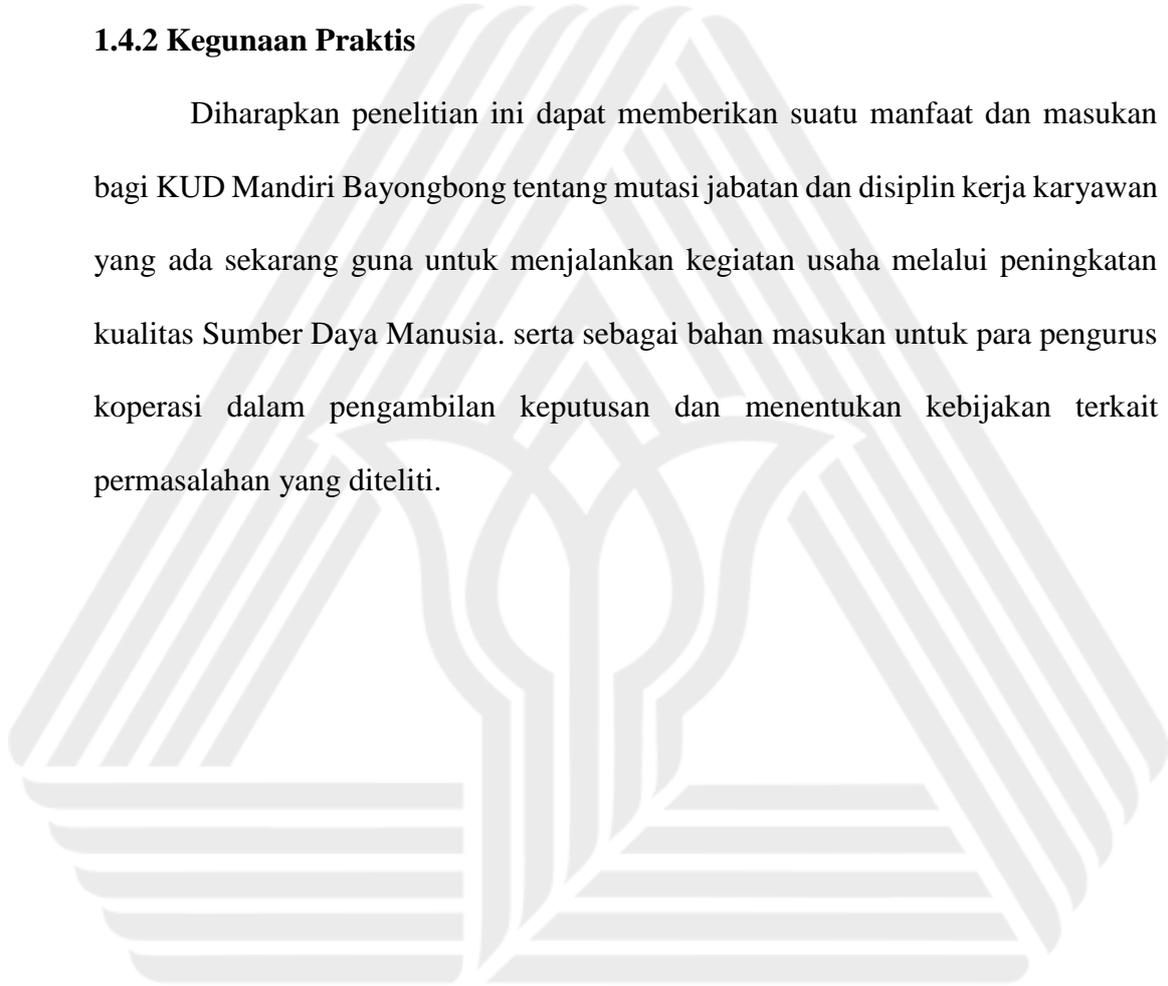
1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian, sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta menganalisis suatu permasalahan dan sebagai cara untuk menggunakan metode dan ilmu yang telah dipelajari.
2. Peneliti lain, sebagai bahan informasi awal dan masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis dan lebih mendalam.

3. Memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu manfaat dan masukan bagi KUD Mandiri Bayongbong tentang mutasi jabatan dan disiplin kerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. serta sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.



IKOPIN

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Mutasi jabatan yang dilaksanakan diantaranya promosi jabatan sebanyak 2 orang kejujuran, disiplin, prestasi, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan pendidikan. Transfer jabatan sebanyak 1 orang yang didasarkan pada senioritas, kebijakan perusahaan, dan suasana pekerjaan. Demosi jabatan sebanyak 2 orang yang didasarkan pada penurunan prestasi kerja, kebijakan perusahaan, dan disiplin kerja menurun, hal tersebut menurut pengurus termasuk kedalam kriteria Cukup Baik dan menurut karyawan termasuk kedalam Baik.

5.1.2 Disiplin Kerja Karyawan

Tingkat disiplin kerja karyawan yang meliputi tujuan dan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja, menurut pengurus termasuk kedalam kriteria Cukup Baik dan menurut karyawan termasuk kedalam kriteria Baik.

5.1.3 Pelaksanaan Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin

Kerja Karyawan

Hasil perolehan dari nilai mutasi jabatan dan disiplin kerja karyawan sama yaitu menurut pengurus Cukup Baik dan menurut karyawan Baik. Hal ini menindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan mutasi jabatan. Apabila mutasi jabatan yang dilaksanakan baik maka disiplin kerja karyawan pun akan baik begitupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Pelaksanaan Mutasi Jabatan

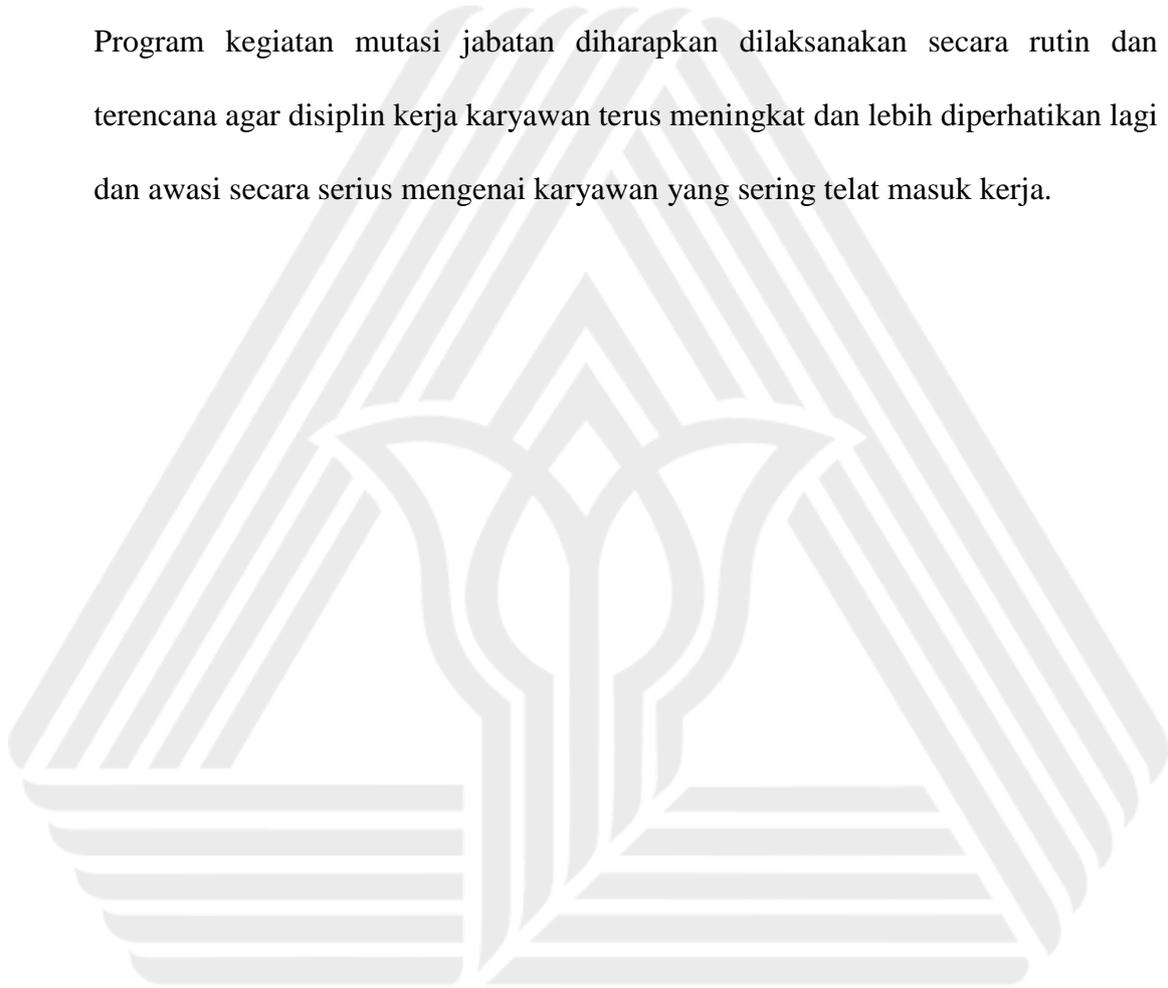
Hasil pelaksanaan mutasi jabatan sudah cukup baik, namun diharapkan Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut akan terus melakukan perbaikan-perbaikan terutama pada Kehadiran kerja karyawan serta melakukan peningkatan pada indikator-indikator yang dinilai cukup baik diantaranya, kejujuran dalam bekerja, ketaatan pada peraturan organisasi, pencapaian hasil kerja, pengetahuan yang mendukung pelaksanaan, bekerja secara total untuk organisasi, kemampuan mempersepsikan informasi, pendidikan karyawan, masa kerja, kejenuhan didalam pekerjaan lama, ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas, tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta rasionalisasi jumlah karyawan.

5.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pelaksanaan disiplin kerja karyawan termasuk kriteria cukup baik dan baik pada beberapa indikator, namun diharapkan Koperasi Unit Desa Mandiri

Bayongbong Garut lebih memperhatikan kehadiran kerja serta terus memperhatikan lalu meningkatkan beberapa indikator yang dinilai cukup baik untuk lebih baik lagi.

Program kegiatan mutasi jabatan diharapkan dilaksanakan secara rutin dan terencana agar disiplin kerja karyawan terus meningkat dan lebih diperhatikan lagi dan awasi secara serius mengenai karyawan yang sering telat masuk kerja.



IKOPIN

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alex S, Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hanel, Alfred. 2005. *Pokok-pokok Pikiran Organisasi Koperasi dan Kebijakan Pengembangan di Negara-Negara Berkembang*. Bandung: Universitas Padjajaran Bandung.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002-2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003-2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Ramudi, Ariffin. 2013. *Koperasi Sebagai Perusahaan*. Bandung: Tim IKOPIN.
- Siswanto, Bedjo. 1982-2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Bandung
- Sitio, Arifin. 2001. *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Soedjono, Ibnoe (Penterjemah). 2011. *Jatidiri Koperasi: ICA Co-operative Identity Statement Prinsip-Prinsip Koperasi Untuk Abad ke-21*. Jakarta: Laksmi Studio.
- Subandi. 2010. *Ekonomi Koperasi (teori dan praktek)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

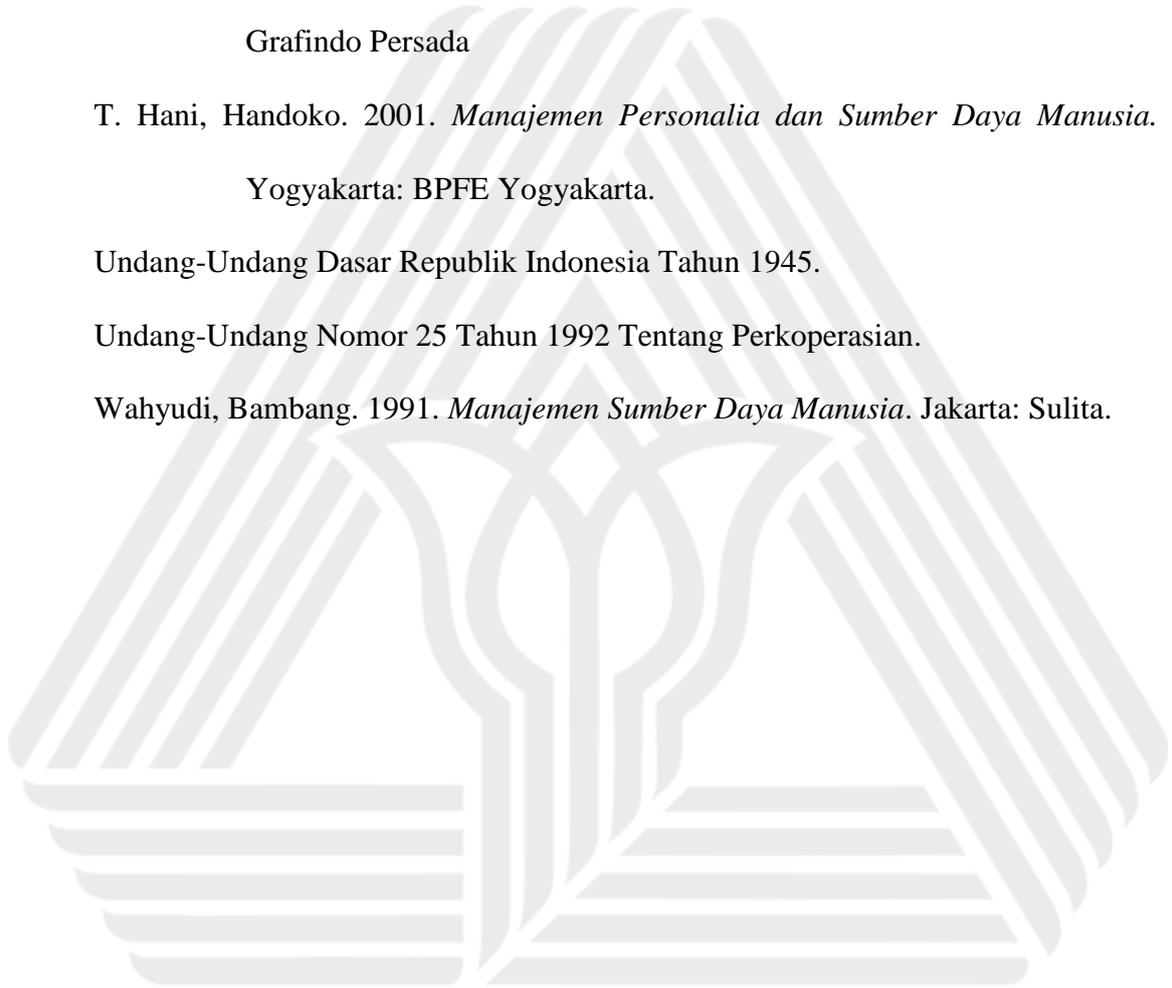
Suratman. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

T. Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.

Wahyudi, Bambang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.



IKOPIN

LAMPIRAN

KUESIONER MUTASI JABATAN KARYAWAN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

PERTANYAAN :

1) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kejujuran karyawan dalam bekerja?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

2) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana ketaatan karyawan dalam peraturan organisasi?

- a. Sangat Taat
- b. Taat
- c. Cukup Taat
- d. Kurang Taat
- e. Tidak Taat

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

3) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana ketidakhadiran karyawan dalam bekerja?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

4) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah pencapaian karyawan dalam bekerja?

- a. Sangat Tercapai
- b. Tercapai
- c. Cukup Tercapai
- d. Kurang Tercapai
- e. Tidak Tercapai

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

5) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kerjasama antar karyawan didalam bekerja ?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

6) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kerjasama antar karyawan dengan pimpinan?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

7) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan karyawan dalam pengetahuan yang mendukung pelaksanaan?

- a. Sangat Mampu
- b. Mampu
- c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu
- e. Tidak Mampu

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

8) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan bekerja secara total untuk organisasi?

- a. Sangat Loyalitas
- b. Loyalitas
- c. Cukup Loyalitas
- d. Kurang Loyalitas
- e. Tidak Loyalitas

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

9) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan karyawan memberi *team work* dalam organisasi?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

10) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana cara karyawan berkomunikasi ?

- a. Sangat Komunikatif
- b. Komunikatif
- c. Cukup Komunikatif
- d. Kurang Komunikatif
- e. Tidak Komunikatif

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

11) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah tingkat pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaannya?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai
- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

12) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan sudah mampu dalam masa kerja sebelumnya?

- a. Sangat Mampu
- b. Mampu
- c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu
- e. Tidak Mampu

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

13) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas secara efektif dan efisien?

- a. Sangat Mampu
- b. Mampu
- c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu
- e. Tidak Mampu

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

14) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah kebijakan-kebijakan terhadap karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai

- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

15) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan merasa jenuh terhadap suasana dan pekerjaannya?

- a. Sangat Jenuh
- b. Jenuh
- c. Cukup Jenuh
- d. Kurang Jenuh
- e. Tidak Jenuh

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

16) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas?

- a. Sangat Mampu
- b. Mampu
- c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu
- e. Tidak Mampu

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

17) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan setuju dengan kebijakan koperasi dan tanggung jawab yang diberikan koperasi?

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju

- d. Kurang Setuju
- e. Tidak Setuju

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

18) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah kebijakan-kebijakan terhadap karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai
- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

19) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah jumlah karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan koperasi?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai
- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....

20) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, Seberapa sering karyawan melakukan tindakan *indisipliner* terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi?

- a. Sangat Sering
- b. Sering

- c. Cukup Sering
- d. Kurang Sering
- e. Tidak Sering

Jelaskan alasannya Bapak/Ibu/Saudara/i.....



IKOPIN

KUESIONER DISIPLIN KERJA

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

PERTANYAAN:

21) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan sudah tepat waktu ditempat kerja?

- f. Sangat Tepat Waktu
- g. Tepat Waktu
- h. Cukup Tepat Waktu
- i. Kurang Tepat Waktu
- j. Tidak Tepat Waktu

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

22) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah kehadiran karyawan intensitas selama bekerja?

- a. Sangat Intensitas
- b. Intensitas
- c. Cukup Intensitas
- d. Kurang Intensitas
- e. Tidak Intensitas

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

23) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana tingkat kewaspadaan karyawan terhadap pekerjaannya?

- a. Sangat Waspada
- b. Waspada
- c. Cukup Waspada
- d. Kurang Waspada
- e. Tidak Waspada

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

24) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan berhati-hati dalam berkerja?

- a. Sangat Hati-hati
- b. Hati-hati
- c. Cukup Hati-hati
- d. Kurang Hati-hati
- e. Tidak Hati-hati

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

25) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan sudah menjaga dan merawat peralatan dengan baik?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik

- e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

26) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana tanggungjawab karyawan dalam bekerja?

- a. Sangat Tanggungjawab
- b. Tanggungjawab
- c. Cukup Tanggungjawab
- d. Kurang Tanggungjawab
- e. Tidak Tanggungjawab

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

27) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai
- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

28) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai
- e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

29) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana pemahaman karyawan terhadap aturan yang ditetapkan?

- a. Sangat Mengerti
- b. Mengerti
- c. Cukup Mengerti
- d. Kurang Mengerti
- e. Tidak Mengerti

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

30) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan?

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai

d. Kurang Sesuai

e. Tidak Sesuai

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

31) Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam berkerja?

a. Sangat Baik

b. Baik

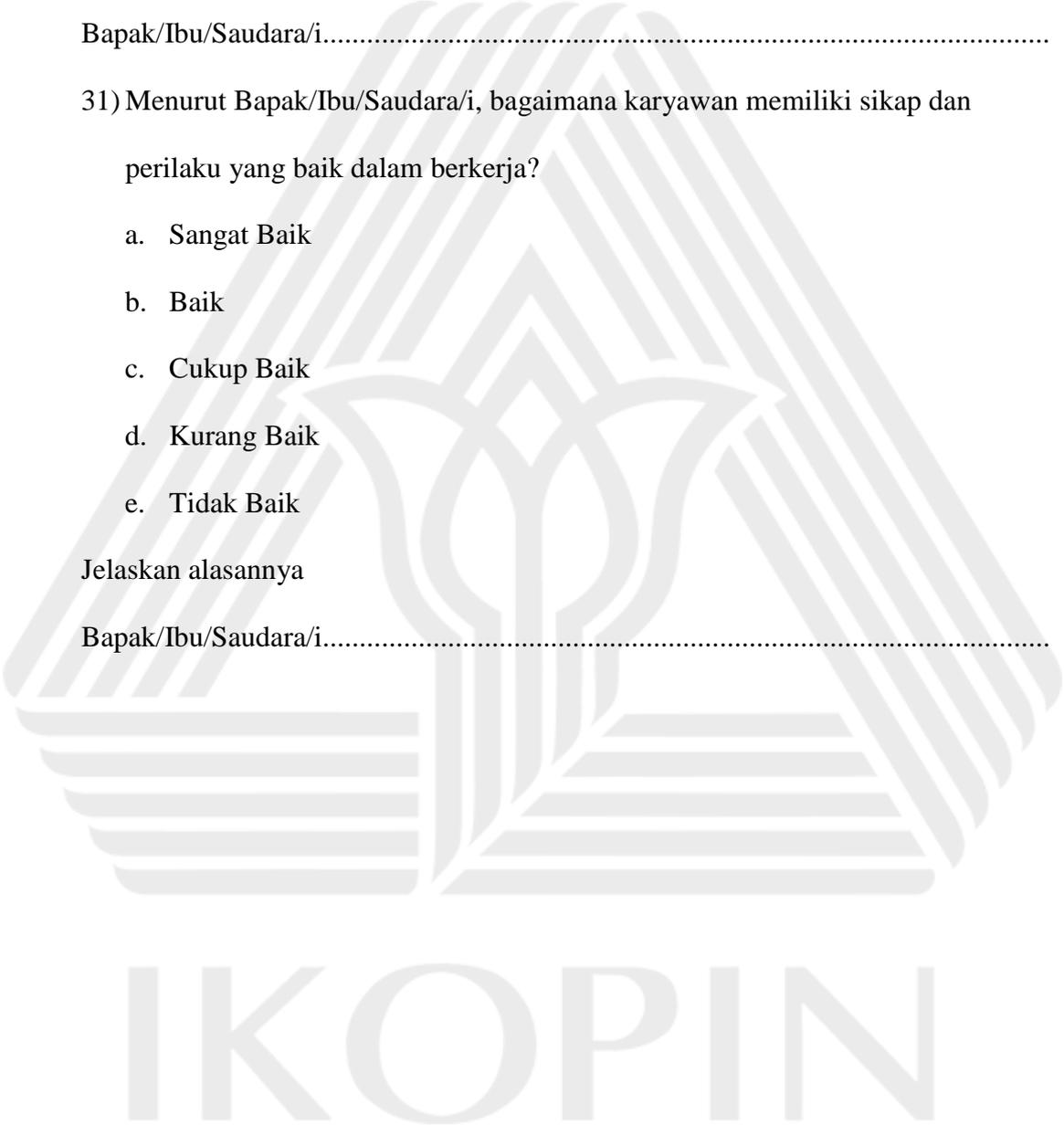
c. Cukup Baik

d. Kurang Baik

e. Tidak Baik

Jelaskan alasannya

Bapak/Ibu/Saudara/i.....



IKOPIN

