

**ANALISIS PERAN MANAJER
DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) PUSPA MEKAR)**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

AHMAD HIDAYAT HUSAERI

1150510

Pembimbing :

Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Peran Manajer Dalam Upaya Meningkatkan
Disiplin Kerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa "KUD" Puspa
Mekar Cihideung Parompong Jawa Barat)

Nama Mahasiswa : Ahmad Hidayat Husaeri

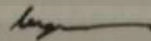
Nomor Pokok : C1150510

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Dosen Pembimbing



Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si



Direktur Program Studi S1 Manajemen

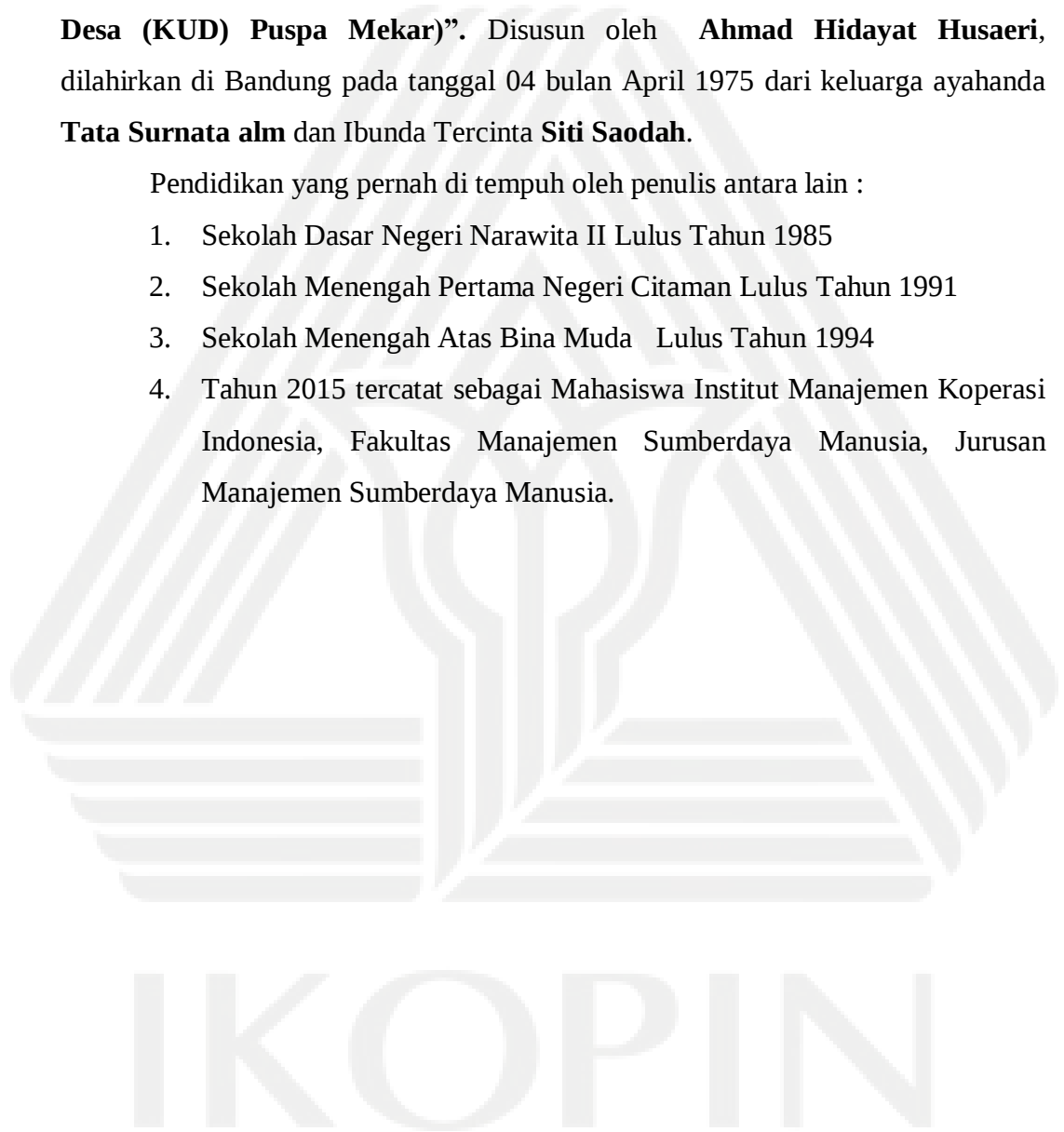
Dr. H. Supanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Skripsi ini berjudul **“Analisis Peran Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar)**”. Disusun oleh **Ahmad Hidayat Husaeri**, dilahirkan di Bandung pada tanggal 04 bulan April 1975 dari keluarga ayahanda **Tata Surnata alm** dan Ibunda Tercinta **Siti Saodah**.

Pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis antara lain :

1. Sekolah Dasar Negeri Narawita II Lulus Tahun 1985
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri Citaman Lulus Tahun 1991
3. Sekolah Menengah Atas Bina Muda Lulus Tahun 1994
4. Tahun 2015 tercatat sebagai Mahasiswa Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Fakultas Manajemen Sumberdaya Manusia, Jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia.



ABSTRAK

Tingkat peranan manajer pada saat ini ditekankan agar bisa memacu produktifitas namun sering sekali hal ini tidak mudah dijalankan. Faktor utamanya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif yang bisa mendorong majunya suatu organisasi dalam mencapai tingkat disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya apalagi didukung dengan kedisiplinan kehadiran yang professional maka akan maju pesat dalam mencapai tujuannya. Masalah yang timbul dalam kepegawaian pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar yaitu kurang optimalnya peranan manajer dalam upaya pengelolaan koperasi, terutama terhadap kedisiplinan karyawan. Dan kurangnya pengawasan serta ketegasan manajer terhadap karyawan sehingga karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu dan alpa dalam kehadiran.

Penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap Peranmanajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar.

Metode dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (case study). Yang menitik beratkan pada analisis deskriptif dengan mempelajari, memahami, dan menganalisa data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif terhadap peranan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar, menggunakan 12 indikator peranan manajer sebesar 1.024 dari skor harapan, serta skor kenyataan sebesar 764 kriteria baik. Dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan menggunakan 13 indikator disiplin kerja sebesar 260 dari skor harapan, serta skor kenyataan sebesar 172 dengan kriteria cukup baik.

ABSTRACT

The current level of the manager's role is emphasized in order to boost productivity but often this is not easy to implement. The main factor, namely Human Resources (HR) effectively which can encourage the advancement of an organization in achieving a good level of work discipline, will have a major influence on a person's performance in carrying out his job duties, especially if supported by professional attendance discipline, he will progress rapidly in achieving his goals. The problem that arises in the staffing of the PuspaMekar Village Unit Cooperative (KUD) is the less optimal role of managers in cooperative management efforts, especially on employee discipline. And the lack of supervision and firmness of managers towards employees so that employees often come to the office not on time and are negligent in attendance.

This study aims to obtain a comprehensive picture of the role of managers in an effort to improve employee performance in the PuspaMekar Village Unit Cooperative (KUD).

The method in this research is the case study method. Which focuses on descriptive analysis by studying, understanding, and analyzing data related to the problem under study.

Based on the results of descriptive analysis research on the role of managers to improve employee performance at the PuspaMekar Village Unit Cooperative (KUD), using 12 indicators of the manager's role of 1.024 from the expected score, and the reality score of 764 good criteria. And the level of employee work discipline uses 13 indicators of work discipline of 260 from the expected score, and the reality score is 172 with quite good criteria.

RINGKASAN

Ahmad Hidayat Husaeri **“ANALISIS PERAN MANAJER DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) PUSPA MEKAR)“**. Di bawah bimbingan Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si.

Tingkat peranan manajer pada saat ini ditekankan agar bisa memacu produktifitas namun hal ini tidak mudah dijalankan. Faktor utamanya yaitu sumber daya manusia (SDM) secara efektif yang bisa mendorong majunya suatu organisasi dalam mencapai tingkat disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya apalagi didukung dengan kedisiplinan kehadiran yang profesional maka akan maju pesat dalam mencapai tujuannya. Masalah yang timbul dalam kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar yaitu karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu dan alpa dalam kehadiran, maka dengan itu diperlukan peranan manajer dalam upaya-upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap Peran manajer dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar.

Metode dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (case study). Yang menitikberatkan pada analisis deskriptif dengan mempelajari, memahami, dan menganalisa data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif terhadap peranan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar, menggunakan 12 indikator disiplin kerja sebesar 1.024 dari skor harapan, serta skor kenyataan sebesar 764 kriteria baik. Dan 13 indikator disiplin kerja karyawan sebesar 260 dari skor harapan, serta skor kenyataan sebesar 172 dengan kriteria cukup baik.



DAFTAR ISI

ABSTRACT	v
RINGKASAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud Dan Tujuan.....	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.....	12
1.4.2 Aspek Guna Laksana	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Pengertian Koperasi	13
2.1.1 Nilai-Nilai Koperasi	15
2.1.2 Prinsip-Prinsip Koperasi.....	16
2.1.3 Fungsi dan Peranan Koperasi.....	17
2.1.4 Jenis-jenis Koperasi.....	21
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.3 Peran Manajer	24
2.4 Manajer dalam Koperasi	31
2.4.1 Fungsi Manajer.....	32
2.4.2 Peranan Manajer Dalam Koperasi	33
2.4.3 Tugas dan Tanggung Jawab Manajer	34
2.4.4 Macam-macam Hubungan Kerja Manajer	35
2.4.5 Hubungan Kerja antara Manajer dengan Pengurus dan Pihak Lain.....	35

2.5 Pendekatan Disiplin Kerja.....	37
2.6 Metode Penelitian	42
2.6.1 Metode Yang Digunakan	42
2.6.2 Data Yang Diperlukan(Oprsinalisasi Variabel)	43
2.6.3 Penetapan Sumber Data	46
2.6.4 Cara Pengumpulan Data	47
2.6.5 Analisa Data	48
2.6.6 Tempat Penelitian.....	54
2.6.7 Jadwal Penelitian	54
BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN	
3.1 Sejarah Perkembangan KUD Puspa Mekar.....	55
3.2 Dasar Hukum.....	57
3.3 Visi dan Misi KUD Puspa Mekar	58
3.4 Wilayah Kerja	59
3.5 Keadaan Organisasi dan Manajemen.....	60
3.5.1. Struktur Organisasi	60
3.6 Usaha dan Pelayanan	62
3.6.1 Prodak Susu, Pemasaran dan Kaulalitas Susu	62
3.6.2 Waserda	62
3.6.3 Pakan Konsetrat	62
3.6.4 Pembelanjaan Polard	63
3.6.5 Penyaluran Kredit Sapi.....	63
3.6.6 Pembutan Reaktor Biogas	63
3.6.7 Pelayanan Kaswan dan Insminasi buatan	63
3.6.8 PelayananKeuangan	63
3.6.9 Kostribusi Unit Usaha KUD Puspa Mekar	63
3.6.10 Pendapatan Hasil Penyetoran Susu Unit Perdagangan Susu Dari AnggotaTahun 2017-2019	64

3.7 Keadaan Keuangan	65
3.7.1 Harta	65
3.7.2 Kekayaan Bersih	65
3.7.3 Pendapatan	65
3.7.4 Biaya	65
3.7.5 Sisa Hasil Usaha	65
3.7.6 Rasio Keuangan	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Identifikasi Responden	67
4.2 Peranan Manajer Koperasi unit desa (KUD) Puspa Mekar Cihideung Parongpong Jawa Barat	67
4.2.1 Peranan Hubungan Antar Pribadi	67
4.2.2 Membimbing dan mengarahkan tugas-tugas	68
4.2.3 Membut jaringan kerjasama dengan karyawan	69
4.2.4 Menjalin hubungan yang baik dengan pihak lain	69
4.2.5 Peranan Yang Bersifat Informasional	70
4.2.6 Memberikan informasi yang baik tentang kebijakan	71
4.2.7 Mampu mencari dan menyampaikan informasi Demi kemajuan koperasi	72
4.2.8 Mampu menjadi juru bicara yang baik dalam menyampaikan Informasi keluar lingkungan organisasi	73
4.3 Peranan pembuatan keputusan	73
4.3.1 Mengembangkan rencana kegiatan untuk menambah Pengetahuan dan keterampilan karyawan	74
4.3.2 Menambah perlengkapan kerja	75
4.3.3 Membagikan beban kerja secara adil kepada karyawan	75
4.3.4 Mampu menjadi negosiator yang baik	76
4.3.5. Rekapitulasi Peran Manajer	77
4.4 Disiplin Kerja Karyawan	78

4.4.1 Disiplin Preventif.....	78
4.4.1.1. Ketepatan Masuk kerja	78
4.4.1.2. Ketepatan Jam Istirahat.....	79
4.4.1.3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	79
4.4.1.4. Menaati berakhirnya jam kerja.....	80
4.4.1.5. Tingkat kehadiran karyawan	81
4.4.1.6. Pemberitahuan ketidak hadiran karyawan	81
4.4.1.7. Keseragaman	82
4.4.1.8. Ketaatan mematuhi perintah kerja.....	83
4.4.2 Disiplin Korektif	83
4.4.2.1. Adanya peyelidikan sebelum pendisiplinan	83
4.4.2.2. Adanya bukti pelanggaran	84
4.4.2.3. Teguran secara lisan	85
4.4.2.4. Teguran secara tertulis.....	85
4.4.2.5. Skorsing	86
4.4.2.6. Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan	87
4.5 Upaya Perana Manajer Dalam Meningkatkan	
Disiplin Kerja Karyawan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN KEUANGAN NERACA KUD PUSPA MEKAR TAHUN 2019

DAFTAR TABEL

BAB I MAKSUD DAN TUJUAN

Tabel 1.1 Presentase kehadiran karyawan KUD PuspaMekar	8
Tabel 1.2 Rekapitulasi absensi bulan Januari – Maret 2019	9

BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN

Gambar 2.1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio-Ekonomi	19
Tabel 2.6.1 a. Operasionalisasi Variabel Peranan Manajer	47
Tabel 2.6.1 b. Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel 2.6.2 a. Tanggapan Responden Bagi Tiap Peranan Manajer	50
Tabel 2.6.2 b. Rekapitulasi Nilai Dari Variabel Peranan Manajer	50
Tabel 2.6.3 a. Tanggapan Responden Disiplin Kerja Karyawan	52
Tabel 2.6.3 b. Rekapitulasi Nilai Dari Variabel Kerja Karyawan.....	52
Tabel 2.6.4 Jadwal Penelitian.....	54

BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN

Tabel 3.1. Kontribusi Unit Usaha KUD PuspaMekar	63
Table 3.2. Pendapatan Unit Usaha KUD PuspaMekar 2017-2019.....	64

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Karakteristik Reponden	67
Tabel 4.2 Indikator memberikan contoh yang baik bagi karyawan.....	68
Tabel 4.3. Indikator membimbing dan mengarahkan tugas-tugas.....	68
Tabel 4.4. Indikator membuat jaringan kerjasama dengan karyawan	69
Tabel 4.5. Indikator menjalin hubungan yang baik dengan pihak lain.....	69
Tabel 4.6. Indikator mengawasi informasi mengenai perubahandan Perkembangan koprasi	70
Tabel 4.7. Indikator memberikan informasi yang baik tentang Kebijakan organisasi koprasi.....	71
Tabel 4.8. Indikator mampu mencari dan menyampaikan informasi demi kemajuan koprasi	72
Tabel 4.9. Indikator mampu menjadi jurubicara yang baik dalam menyampaikan	

Informasi keluar lingkungan organisasi.....	73
Tabel 4.10. Indikator mengembangkan rencana kegiatan untuk menanbah Pengetahuan dan keterampilan karyawan.....	74
Tabel 4.11. Indikator menambah perlengkapan kerja.....	75
Tabel 4.12. Indikator membagikan beban kerja secara adil kepada karyawan	75
Tabel 4.13. Indikator mampu menjadi negosiator yang baik	76
Tabel 4.14. Rekapitulasi Peran Manajer	77
Tabel 4.15. Indikator ketepatan masuk kerja	78
Tabel 4.16. Indikator ketepatan jam istirahat	79
Tabel 4.17. Indikator Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	79
Tabel 4.18. Indikator Menaati berakhirnya jam kerja.....	80
Tabel 4.19. Indikator tingkat kehadiran karyawan	81
Tabel 4.20. Indikator pemberitahuan ketidakhadiran karyawan	81
Tabel 4.21. Indikator keseragaman.....	82
Tabel 4.22. Indikator ketaatan mematuhi perintah kerja	83
Tabel 4.23. Indikator adanya peyelidikan sebelum pendisiplinan.....	83
Tabel 4.24. Indikator adanya bukti pelanggaran	84
Tabel 4.25. Indikator teguran secara lisan	85
Tabel 4.26. Indikator teguran tertulis.....	85
Tabel 4.27. Indikator sekorsing	86
Tabel 4.28. Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan	87