

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung)

Disusun Oleh :

Imam Maulana Hakim

C1200272

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Konsentrasi

(Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dosen Pembimbing:

Drs. H. Giyanto Purbo Suseno, M.Sc.



**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan PT
Pindad Bandung)

Nama : Imam Maulana Hakim

Program Studi : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing

Dr.H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.SC

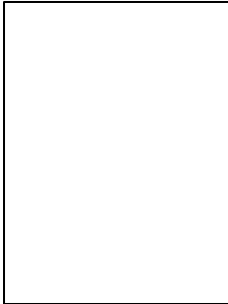
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si

Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si

RIWAYAT HIDUP



Imam Maulana Hakim 2024, lahir pada tanggal 23 Mei 2002 di Jakarta. Merupakan anak ke 2 (dua) dari dua bersaudara, adapun riwayat pendidikan yang ditempuh sebagai berikut:

1. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan di SDN Harjamekar 04, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat.
2. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan di Mts Nurul Huda, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat.
3. Tahun 2020 menyelesaikan pendidikan di MAN 1 Bekasi, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat.
4. Tahun 2020 peneliti tercatat sebagai mahasiswa di IKOPIN yang terletak di Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat.

Selama di perkuliahan penulis aktif dalam beberapa kegiatan kemahasiswaan antara lain yaitu Entrepreneur Business Center (EBC) IKOPIN University dan IT CLUB IKOPIN University.

ABSTRACT

Imam Maulana Hakim 2024, *Analysis of Work Discipline in an Effort to Improve Employee Performance, a case study on the Employee Cooperative of PT Pindad Bandung located at Jl.Jendral Gatot Subroto No.517 RT.1/RW11, Sukapura, Kec. Under the guidance of H. Giyanto Purbo Suseno.*

This study aims to determine the level of discipline applied by employees, and the impact of disciplinary behavior on performance. So, managers can easily make the right efforts to improve employee performance through work discipline. Discipline is an attitude of willingness and willingness of a person to fulfill and obey the norms and regulations that apply around him. Performance is the result of work that can be achieved by a person or a group of people in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities.

This study uses a descriptive quantitative method, descriptive quantitative is a research approach that aims to describe or describe how work discipline can improve employee performance in the PT Pindad Bandung Employee Cooperative by using numerical and statistical data obtained through questionnaires.

Based on previous research, there is an influence between work discipline and improving employee performance, and efforts that managers can make in improving employee performance through work discipline include setting a good example, supervision and monitoring, assessment and evaluation, reward and sanction systems, socializing rules, being firm in enforcing the rules of punishment for violations, and holding training for employees.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Descriptive Quantitative

ABSTRAK

Imam Maulana Hakim 2024, Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, studi kasus pada Koperasi Karyawan PT Pindad Bandung yang berlokasi di Jl.Jendral Gatot Subroto No.517 RT.1/RW11, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285. Di bawah bimbingan **H. Giyanto Purbo Suseno**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan, dan dampak perilaku disiplin terhadap kinerja. Sehingga, manajer dapat dengan mudah melakukan upaya yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, kuantitatif deskriptif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT Pindad Bandung dengan menggunakan data numerik dan statistik yang diperoleh melalui kuesioner.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwasanya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, dan upaya yang dapat dilakukan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja antara lain memberikan contoh yang baik, pengawasan dan monitoring, penilaian dan evaluasi, sistem penghargaan dan sanksi, melakukan sosialisasi tata tertib, tegas dalam menegakkan aturan hukuman pelanggaran, dan mengadakan pelatihan bagi karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kuantitatif Deskriptif

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat terutama nikmat iman, Islam, dan sehat serta rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”** Studi kasus pada Koperasi Karyawan PT Pindad Bandung, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat di bawah bimbingan Bapak Dr.H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc.

Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen S1 pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Koperasi Indonesia. Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah berkenan membimbing, meluangkan waktu, memberikan saran dan arahan, serta memotivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan arahan dan pengetahuan tentang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia serta saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak IR. H. Nurhayat Indra., M.Sc. selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan arahan dan pengetahuan tentang Koperasi secara lebih mendalam dan lebih luas, serta saran dan nasihat yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Bapak Mohammad Fahreza, SE., M.AB selaku dosen wali yang telah memberikan nasihat dan motivasi selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen, staf dan karyawan IKOPIN University.
7. Kepada orang tuaku tercinta Bapak Juhadi Abdul Rahmat dan Ibu Masuroh yang telah begitu banyak memberikan doa, dukungan moril, materil, nasihat, arahan, saran, dan ridho nya yang tak terhingga dan tidak akan bisa terbalaskan. Terima kasih karenamu peneliti dapat terus semangat menyelesaikan skripsi ini “I Love You” semoga selalu diberikan kesehatan dan panjang umur Aamiin.
8. Kepada kakakku tersayang Putri Rahmawati dan keluarga besar Hj. Saonih yang mendoakan dan mensupport peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada yang “Spesial” Neng Sadiyah yang telah mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi agar terus semangat untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini.
10. Kopkar PT Pindad Bandung yang telah memberikan dan mengizinkan untuk melakukan penelitian sekaligus kesempatan untuk magang di koperasi. Terkhusus Ibu Ratna dan Bapak Priyo, beserta pengurus dan karyawan yang telah meluangkan waktu, memberikan kesempatan untuk magang, memberikan arahan, motivasi dan memberikan informasi kepada peneliti.
11. Sahabatku seperjuangan FBI yang telah memberikan begitu banyak nasihat, motivasi, dan arahan meskipun terkadang kita berselisih paham. Terima kasih

sudah berjuang meskipun kita dipertemukan di semester 5 namun banyak cerita yang kita buat dan tetap solid sampai nanti terima kasih karena selalu solid meskipun banyak suka dan duka selama perkuliahan di kampus tercinta.

12. Tim PL 34 dan teman-teman PL Bantul yang sudah bekerja sama dan memberikan kesan yang baik dalam masa perkuliahan ini.
13. Rekan-rekan kelas Manajemen E 2020, meskipun bisa dibilang kita belum begitu saling kenal karena terhalang Covid-19 namun banyak kesan yang baik. Dan teman-teman kelas Manajemen A terima kasih karena sudah menerima peneliti untuk bergabung di semester 5 dengan baik dan memberikan begitu banyak kesan, saran dan motivasi selama masa perkuliahan.
14. Teman-teman Manajemen SDM B yang telah memberikan cerita yang sangat berkesan selama penghujung semester akhir, semoga kalian semua sukses Aamiin.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun tidak akan pernah terlupakan momen-momen yang sangat berkesan serta telah banyak memberikan bantuan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Terima kasih atas doa dan dukungannya.

Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, untuk membalas seluruh kebaikan yang diberikan oleh semua pihak dalam membantu penyelesaian skripsi ini. Dan kita semua semoga diberikan kesehatan, kemudahan, kesuksesan serta dapat tercapai segala angan dan cita-cita kita Aamiin. Penelitian menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kurang

bahkan jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman peneliti, peneliti juga menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi yang telah peneliti susun ini dapat menjadi manfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang menjadikan skripsi ini referensi di kemudian hari.

Jatinagor, Agustus 2024

Imam Maulana Hakim

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	ii
ABSTRACT	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Maksud penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH	14
2.1 Pendekatan Masalah.....	14
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian.....	14
2.1.1.1 Definisi Koperasi	14
2.1.1.2 Prinsip Koperasi.....	16
2.1.1.3 Nilai-Nilai Koperasi.....	20
2.1.1.4 Jenis Koperasi.....	22
2.1.1.5 Peran dan Fungsi Koperasi.....	24
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja.....	30
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	30
2.1.3.2 Bentuk Disiplin Kerja	31

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	37
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan.....	39
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan	39
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	40
2.1.4.3 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	40
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	41
2.1.5 Keterkaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	42
2.2 Metode Penelitian	43
2.2. 1 Metode penelitian.....	43
2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	43
2.2.3 Sumber data dan cara menentukan.....	46
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	48
2.2.5 Analisis Data	49
2.2.6 Tempat penelitian	56
2.2.7 Jadwal Penelitian	57
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	58
3.1 Keadaan Umum Koperasi.....	58
3.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Koperasi Karyawan PT Pindad (KPB)	58
3.1.1.1 Visi Koperasi :	58
3.1.1.2 Misi Koperasi.....	59
3.1.1.3 Struktur Organisasi Koperasi.....	59
3.1.2 Keanggotaan Koperasi.....	71
3.2 Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi.....	72
3.2.1 Kegiatan Usaha	72
3.2.2 Permodalan Koperasi.....	74
3.3 Keuangan Koperasi.....	75
3.4 Implementasi Jati Diri Koperasi	80
3.4.1 Implementasi Definisi Koperasi	81
3.4.2 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	82
3.4.3 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87
4.1 Identitas Responden.	87

4.1.1 Disiplin Preventif.....	87
4.1.1.1 Ketepatan Masuk Kerja	88
4.1.1.2 Ketepatan Waktu Istirahat	89
4.1.1.3 Ketepatan Berakhirnya Jam Kerja	90
4.1.1.4 Kepatuhan Pemakaian Seragam.....	91
4.1.1.5 Surat Izin atau Perizinan	92
4.1.2 Disiplin Korektif.....	93
4.1.2.1 Pemberitahuan Terhadap Pelanggaran.....	93
4.1.2.2 Hukuman Untuk Pelanggaran.....	94
4.1.2.3 Teguran Lisan	96
4.1.2.4 Teguran Tertulis.....	97
4.1.3 Rekapitulasi Disiplin Kerja.....	98
4.2 Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan KPB	100
4.2.1 Kualitas Kerja	101
4.2.1.1 Pengetahuan.....	101
4.2.1.2 Ketelitian.....	102
4.2.2 Kuantitas Kerja	103
4.2.2.1 Pekerjaan Dikerjakan Secara Rutin Dengan Cepat Dan Tepat	103
4.2.2.2 Jumlah Penyelesaian Pekerjaan Atau Tugas Yang Dikerjakan Dengan Baik.....	104
4.2.3 Tanggung Jawab	106
4.2.3.1 Tanggung Jawab Terhadap Kesalahan Dalam Bekerja	106
4.2.3.2 Tanggung Jawab Terhadap Peralatan atau Inventaris Kantor .	107
4.2.4 Inisiatif	108
4.2.4.1 Inisiatif Dalam Mengeluarkan Ide Atau Gagasan.....	109
4.2.4.1 Inisiatif Dalam Bekerja	110
4.2.5 Kerja Sama.....	111
4.2.6 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan	111
4.3 Upaya Yang Dilakukan Manajer Koperasi Karyawan KPB Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja	113
BABI V SIMPULAN DAN SARAN	116
5.1 Simpulan	116
5.2 Saran - Saran.....	117

DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada Setiap Unit	7
Tabel 1. 2 Jumlah Keterlambatan Kerja Dan Pulang Cepat Karyawan KOPKAR PT Pindad Bandung.....	8
Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel 2. 2 Sumber Data	47
Tabel 2. 3 Contoh Kuesioner Bentuk Checklist	50
Tabel 2. 4 Skor Alternatif.....	51
Tabel 2. 5 Tabel Format Tanggapan Responden.....	53
Tabel 2. 6 Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 2. 7 Format Tanggapan Responden.....	55
Tabel 2. 8 Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 3. 1 Rencana & Realisasi Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam.....	72
Tabel 3. 2 Rencana & Realisasi Pendapatan Unit Usaha Umum	73
Tabel 3. 3 Rencana & Realisasi Pendapatan Unit PBK	73
Tabel 3. 4 Perkembangan Permodalan Kopkar PT Pindad (KPB)	75
Tabel 3. 5 Perkembangan Likuiditas Kopkar PT Pindad (KPB) Tahun 2019-2023	76
Tabel 3. 6 Pedoman Penilaian Likuiditas Ekonomi Koperasi	77
Tabel 3. 7 Perkembangan Solvabilitas Kopkar PT Pindad (KPB) Tahun 2019-2023.....	77
Tabel 3. 8 Pedoman Penilaian Rasio Solvabilitas Ekonomi Koperasi.....	78
Tabel 3. 9 Perkembangan Rentabilitas Kopkar PT Pindad (KPB) 2019 -2023	79
Tabel 3. 10 Pedoman Penilaian Rasio Rentabilitas Ekonomi Koperasi	80
Tabel 3. 11 Implementasi Definisi Kopkar PT Pindad (KPB)	81
Tabel 3. 12 Implementasi Prinsip-Prinsip Kopkar KPB	83

Tabel 3. 13 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	85
Tabel 4. 1 Kriteria Sub Variabel Disiplin Preventif.....	88
Tabel 4. 2 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Jam Masuk Kerja.....	88
Tabel 4. 3 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Ketepatan Waktu Istirahat	89
Tabel 4. 4 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Ketepatan Berakhirnya Jam Kerja	90
Tabel 4. 5 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Kepatuhan Pemakaian Seragam	91
Tabel 4. 6 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Kepatuhan Perizinan.....	92
Tabel 4. 7 Kriteria Interval Skor Sub Variabel Disiplin Korektif	93
Tabel 4. 8 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Pemberitahuan Terhadap Pelanggaran.....	94
Tabel 4. 9 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Hukuman Untuk Pelanggaran	95
Tabel 4. 10 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Kebijakan Teguran Lisan.....	96
Tabel 4. 11 Tanggapan Karyawan Koperasi Karyawan KPB Mengenai Kebijakan Teguran Tertulis	97
Tabel 4. 12 Kriteria Variabel Disiplin Kerja	98
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Disiplin Karyawan	98
Tabel 4. 14 Kriteria Indikator Kinerja Karyawan Koperasi KPB	101
Tabel 4. 15 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Indikator Pengetahuan	102
Tabel 4. 16 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Ketelitian.....	103
Tabel 4. 17 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Pekerjaan Dikerjakan Secara Rutin dengan Cepat dan Tepat.....	104

Tabel 4. 18 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Jumlah Penyelesaian Tugas yang Dikerjakan dengan Baik	105
Tabel 4. 19 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Kesalahan Dalam Bekerja	107
Tabel 4. 20 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Peralatan atau Inventaris Kantor	108
Tabel 4. 21 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Inisiatif Dalam Mengeluarkan Ide atau Gagasan	109
Tabel 4. 22 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja	110
Tabel 4. 23 Tanggapan Karyawan Koperasi KPB Mengenai Kerja Sama	111
Tabel 4. 24 Kriteria Variabel Kinerja Karyawan	112
Tabel 4. 25 Rekapitulasi Kriteria Variabel Kinerja Karyawan	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pendapatan Unit Simpan Pinjam Tahun 2019 - 2023	4
Gambar 1. 2 Pendapatan Unit Usaha PBK Tahun 2019-2023	5
Gambar 1. 3 Pendapatan Unit Usaha Umum Tahun 2019 - 2023.....	6
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Karyawan PT Pindad Bandung (KPB)	60
Gambar 3. 2 Rekomendasi Struktur Koperasi KPB	61
Gambar 3. 3 Jenis Kelamin Karyawan.....	69
Gambar 3. 4 Usia Karyawan.....	70
Gambar 3. 5 Tingkat Pendidikan Terakhir.....	70
Gambar 3. 6 Lama Bekerja.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Disiplin Kerja Karyawan.....	123
Lampiran 2 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	125
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	127
Lampiran 4 Dokumentasi	131
Lampiran 5 Dokumen-Dokumen Yang Digunakan	132