

3333-Article Text-12409-1-2- 20230701

by 1 1

Submission date: 07-Jul-2023 05:20PM (UTC+0500)

Submission ID: 2126022725

File name: 3333-Article_Text-12409-1-2-20230701.doc (4.22M)

Word count: 5031

Character count: 31264

6
**ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KUD MARGO MAKMUR KABUPATEN
NGANJUK**

2
Intan Fristiani Soekarno Putri¹, Edy Djoko Soejoko
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Kota Kediri, Jawa Timur
intanfristiani123@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

Abstract

The purpose of this study is to analyze the application of work discipline in an effort to increase employee work productivity based on how to apply work time regulations, basic rules regarding dress and work ethics, work regulations related to other units, what is allowed and what is not allowed at work, supporting and inhibiting factors in increasing work productivity. This study used descriptive qualitative research, with purposive sampling data collection techniques, namely leaders and employees at KUD Margo Makmur, data collection techniques using interview and observation methods. KUD Margo Makmur is a cooperative unit engaged in the agricultural sector and savings and loans. Based on the results of the analysis on informants that, the discipline in KUD Margo Makmur has been well implemented, leaders from KUD Margo Makmur have provided direction and motivation to employees, emphasized a sense of responsibility towards their respective rules and duties, not abusing company regulations, supporting and inhibiting factors are with business capital.

Keywords: discipline, productivity

6
Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan bagaimana cara menerapkan peraturan waktu kerja, peraturan dasar tentang berpakaian dan etika dalam kerja, peraturan kerja yang berhubungan dengan unit lain, hal apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan saat bekerja, faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data purposive sampling yaitu pemimpin dan karyawan pada KUD Margo Makmur, teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi. KUD Margo Makmur merupakan unit koperasi yang bergerak dalam sektor pertanian dan simpan pinjam. Berdasarkan hasil dari analisis pada informan bahwa, kedisiplinan yang ada di KUD Margo Makmur sudah diterapkan dengan baik, pemimpin dari KUD Margo Makmur sudah memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, menekankan rasa tanggung jawab terhadap peraturan dan tugasnya masing-masing, tidak menyalah gunakan peraturan perusahaan, faktor pendukung dan penghambat adalah dengan permodalan usaha.

Kata Kunci: disiplin, produktivitas

PENDAHULUAN

Koperasi unit desa merupakan salah satu pembangunan ekonomi yang ada di Indonesia terutama dalam sektor pertanian. Menurut UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian bab 1 pasal 1 bahwa "koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seseorang atau badan hukum, koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan". Tujuan utama koperasi menurut UU no. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian Bab 2 pasal 3 bahwa "koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945". Koperasi unit desa (KUD) juga diharapkan mampu mengubah kondisi ekonomi yang ada di pedesaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan yang pada umumnya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor ketidakmampuan atau kurang sarana untuk menguasai teknologi agar dapat mengembangkan usaha.

Jumlah koperasi aktif di Indonesia mencapai pada 123.846 unit pada 2021. Jumlah unit meningkat 0,56% dibanding pada tahun sebelumnya yang sebanyak 127.124 unit



Sumber : badan pusat statistik
Gambar 1. Grafik Perkembangan Jumlah Koperasi Yang Aktif Di Indonesia

14 Berdasarkan hasil dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa jumlah koperasi yang aktif di Indonesia mencapai 127.846 unit di mana dengan volume usaha sebesar Rp. 182,35 triliun. Melihat dari jumlah koperasi aktif mengalami peningkatan sejak 2011 hingga 2017. Hanya saja, jumlah anjlok 16,97% menjadi 126.343 unit pada tahun 2018. Hal ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan oleh kementerian koperasi dan UMKM. Hal ini juga mengubah paradigma pembayaran koperasi dari kuantitas menjadi kualitas. Jumlah koperasi aktif di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,61% menjadi 123.048 unit pada 2019. Namun dengan hal ini jumlahnya kembali meningkat dalam dua tahun terakhir. Adapun jumlah koperasi aktif paling banyak di Jawa timur adalah 22.845 unit. Yaitu Jawa barat dan Jawa tengah dengan menempati posisi jumlah koperasi aktif masing-masing sebanyak 15.621 unit dan 10.270 unit. Dan sementara itu Kalimantan utara menjadi provinsi dengan jumlah koperasi paling sedikit yaitu 612 unit. Di atasnya ada Bangka Belitung dan Papua barat dengan jumlah koperasi aktif sebanyak 711 unit dan 723 unit.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi saat ini yang begitu pesat, setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan koperasi tercapai. Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya [1]. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan penggerak atau alat berupa manusia yang diperkerjakan sebagai alat pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan dalam organisasi [2]. Setiap koperasi pasti membutuhkan organisasi yang bermanfaat agar dapat memenuhi kebutuhan manusia. Manusia juga merupakan faktor terpenting karena manusia sebagai unsur utama dari sumber daya manusia yang diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi [3] Dalam hal ini, kita juga sering mendengar tentang bagaimana disiplin kerja. Di mana hal ini merupakan salah satu penyebab utama atau penentu baik buruknya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan menerapkan kedisiplinan [4].

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi [5]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, dan ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Ada dan tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan[6]. Tingkat disiplin kerja seseorang sangat mempengaruhi terhadap produktivitas dalam koperasi. Pemimpin juga berperan sebagai suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggotanya atau karyawan untuk dapat mengubah sikap dan perilaku sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin [7]. Disiplin juga dipengaruhi oleh beberapa indikator disiplin kerja.

Indikator kedisiplinan untuk mengukur bagaimana disiplin kerja, terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain,

taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan [8].

Didukung dari penelitian terdahulu bahwa penerapan disiplin kerja harus membuat peraturan yang sifatnya tertulis untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peran pemimpin harus tegas dan bersifat adil sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dengan hal ini juga berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan dengan adanya sikap ke disiplin untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya [9].

Produktivitas merupakan suatu ukuran dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, dengan sumber daya yang digunakan sebagai pertimbangan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut [10]. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antaranya semangat kerja, dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi [11]. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator produktivitas untuk sebagaimana kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi [10]. Dikutip dari penelitian terdahulu bahwa produktivitas kerja ialah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang profesional untuk dapat meningkatkan kedisiplinan yang tinggi dari tenaga kerja [12]

KUD Margo Makmur adalah sebuah koperasi unit desa yang beralamat di Jl. Sukomoro-pace, Sukomoro, Kec. Nganjuk, Jawa Timur 64472 Indonesia. KUD Margo Makmur salah satu koperasi yang bergerak dalam sektor pertanian dan simpan pinjam. Di KUD Margo Makmur memiliki 2 simpan pinjam terintegrasi dan mandiri. Simpan pinjam terintegrasi adalah simpan pinjam yang bekerja sama dengan Puskud Jatim, untuk simpan pinjam mandiri adalah simpan pinjam milik KUD sendiri. Sementara itu peneliti juga sudah melakukan observasi dan wawancara awal dengan salah satu karyawan pada KUD Margo Makmur, Peneliti tertarik karena ingin mengetahui bagaimana penerapan kedisiplinan pada KUD Margo Makmur akan ketetapan waktu jam kerja, cara berpakaian dan etika dalam bekerja, mengetahui bagaimana cara karyawan dalam menerapkan hubungan pekerjaan dengan unit lain dan hal apa yang diperbolehkan dan tidak, dan bagaimana cara mengatasi hambatan yang ada di KUD Margo makmur.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada KUD Margo Makmur dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif juga merupakan sebuah proses untuk memahami fenomena sosial maupun manusia, di mana dengan memberikan gambaran yang ditemukan secara menyeluruh yang disajikan dengan kata-kata secara terperinci yang didapatkan melalui sumber dari informan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi terkait disiplin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada KUD Margo Makmur. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik kualitatif deskriptif yang digunakan untuk meneliti suatu kelompok atau objek secara langsung dan kemudian mendeskripsikan secara rasional. Peran peneliti sangat diperlukan oleh penelitian, karena peneliti berperan sebagai instrumen kunci sebagai faktor dalam kegiatan penelitian.

Tahapan yang dilakukan oleh peneliti untuk melaksanakan penelitian adalah: (1) Tahap persiapan dengan melakukan tahap awal dengan melakukan observasi terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi awal atau gambaran umum tentang objek penelitian. Lalu mengurus surat perizinan peneliti dari lembaga penelitian dan surat perizinan dari mitra pada KUD Margo Makmur sebagai syarat melakukan penelitian, Membuat rancangan penelitian sebagai pedoman untuk mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara, mempersiapkan alat penelitian sebagai penunjang seperti perekam, kamera, buku catatan dll. (2) Tahap pelaksanaan merupakan tahapan ke dua dengan langkah awal peneliti melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana kondisi di lapangan lalu melakukan wawancara dengan informan guna mendapatkan data yang dianggap perlu dalam penelitian. (3) Tahap analisis data adalah dengan mengelola dan mengorganisir data dengan baik yang diperoleh pada saat observasi, wawancara maupun menyusun dokumentasi pada pihak KUD Margo Makmur lalu menyusunnya dengan secara terperinci dan sistematis. (4) Tahapan penyelesaian ialah tahap akhir dari sebuah penelitian yang datanya sudah diolah, disusun, disimpulkan dan diverifikasi dalam bentuk penulisan laporan hasil dari penelitian dengan berpacu pada pedoman yang berlaku.

Teknik pemilihan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Di mana menjadi penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu. Pemilihan informan dilakukan dengan *cara purposive sampling* atau pemilihan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan. Strategi yang terkait dalam penerapan disiplin kerja ialah upaya meningkatkan produktivitas kerja dengan faktor yang

6 menghambat dan mendukung penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Pemilihan informan dalam penelitian ini, diperoleh dengan melakukan kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap 3 informan, diantaranya pemimpin, bendahara dan juru buku umum (kasir).

Prosedur pengumpulan data dengan melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana cara koperasi dalam menerapkan disiplin kerja dengan pengamatan secara langsung di lapangan, lalu wawancara merupakan wawancara secara terbuka atau semi terstruktur di mana dilakukan oleh dua pihak atau lebih sebagai pewawancara (*interviewer*) lalu informan sebagai terwawancara (*interview*). peneliti juga dapat memberikan atau mengajukan pertanyaan kepada informan secara bebas dibandingkan dengan pertanyaan terstruktur namun peneliti juga masih berada dalam pedoman yang sudah dibuat. Lalu peneliti juga melakukan dokumentasi untuk menjadi bukti dengan melalui catatan dan foto yang dilakukan oleh informan serta melakukan rekaman suara percakapan yang dilakukan oleh informan.

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik penelitian trigulasi di mana teknik ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui sumber untuk dapat dilakukan pengujian kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang ada. Teknik trigulasi juga menggunakan teknik yang berbeda-beda untuk dapat mendapatkan hasil dari sumber yang sama. Seperti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama dan serentak. Penelitian trigulasi juga mampu menarik kesimpulan yang mantap dan tidak hanya dari satu sudut pandang untuk kebenaran data yang diterima.

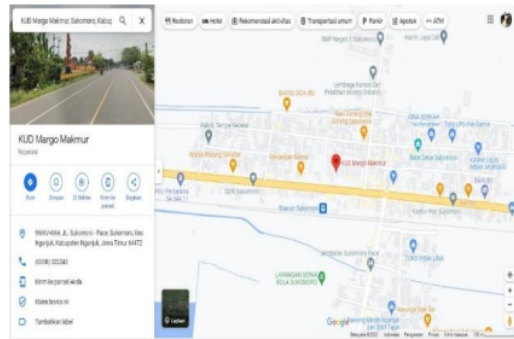
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koperasi Unit Desa (KUD) Margo Makmur merupakan koperasi yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat berkaitan dengan kegiatan pertanian. KUD Margo Makmur berdiri pada tanggal 13 November 1978. Dalam menjalankan usahanya, KUD Margo Makmur juga bekerja sama dengan Puskud Jatim untuk membantu permodalan usaha masyarakat desa. Selain itu KUD Margo Makmur sendiri juga mempunyai modal sendiri yang terdiri dari simpan pokok, simpanan wajib, dan simpanan lain-lain. KUD Margo makmur memiliki 11 karyawan dan memiliki beberapa unit diantaranya yaitu unit pelayanan simpan pinjam terintegrasi dan unit pelayanan simpan pinjam mandiri, unit pelayanan pupuk, dan unit pelayanan listrik.



Gambar 2 Offline di Kantor KUD Margo Makmur

KUD Margo Makmur beralamat di Jl. Sukmoro-pace, Sukomoro, kec. Sukomoro, Kab. Nganjuk. Tujuan dari berdirinya KUD Margo Makmur untuk dapat mengembangkan kesejahteraan anggota dan pada masyarakat



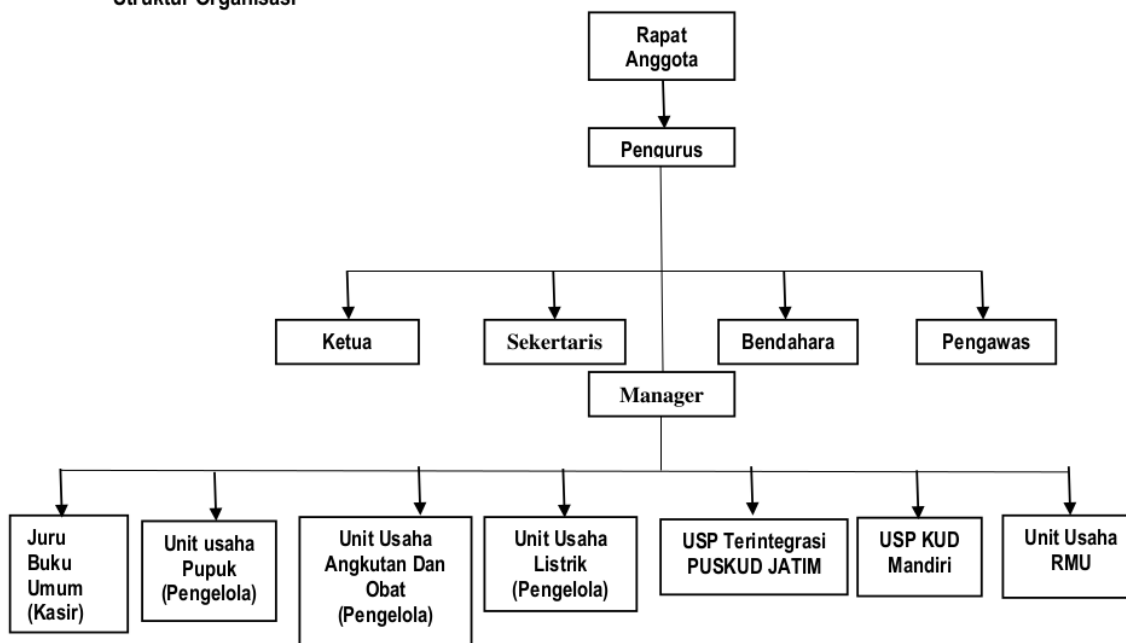
Sumber: Google Maps
 Gambar 3 Lokasi KUD Margo Makmur

Visi dan Misi KUD Margo Makmur

Visi : Menyejahterakan anggota, memanfaatkan sumber daya manusia dengan anggota sekitar

Misi : (1) Mengutamakan Musyawarah untuk dapat memajukan bersama. (2) Meningkatkan organisasi dan kerja sama yang baik. (3) Memberikan pelayanan yang terbaik di setiap bidang usaha. (4) Meningkatkan keterampilan pengurus dan karyawan melalui pendidikan. (5) Menjalin hubungan yang harmonis dengan anggota dan mitra kerja.

Struktur Organisasi



Gambar 4 Struktur organisasi KUD Margo Makmur

18
 Informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa informan adalah informan yang diminta peneliti sebanyak 3 orang yaitu: 1. Bapak Sutrisno selaku Pimpinan atau ketua KUD Margo Makmur, 2. Bapak Adi Darmo selaku

informan kedua selaku bendahara pada KUD Margo Makmur. 3. Ibu wiji Astutik selaku informan ke tiga selaku Juru Buku Umum pada KUD Margo Makmur.

46
Tabel 5. Karakteristik Informan Penelitian

No	Peran	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Karakteristik
1	Informan Kunci	Sutrisno	57	L	Ketua atau pemimpin KUD Margo Makmur	Sopan, ramah dan baik saat melakukan wawancara
2	Informan utama	Adi Darmo	70	L	Bendahara KUD Margo Makmur	Ramah sopan dan membantu
3	Informan pelengkap	Wiji Astutik	37	P	Juru Buku Umum KUD Margo Makmur	Ramah dan Sopan Murah senyum

Sumber : KUD Margo Makmur

Adapun informan penelitian ini adalah: Bapak Sutrisno adalah ketua atau pemimpin pada KUD Margo Makmur yang tidak sama sekali merasa keberatan untuk memberikan informasi tentang koperasi unit desa pada KUD Margo Makmur ini, Bapak Adi Darmo adalah selaku bendahara anggota koperasi yang sudah bekerja cukup lama di KUD Margo Makmur. Sangat membantu memberikan informasi mengenai tentang pengelolaan dan kedisiplinan yang ada pada KUD Margo Makmur ini. Ibu wiji Astutik salah satu anggota koperasi yang sangat ramah dan membantu untuk memberikan informasi tentang bagaimana kedisiplinan yang ada pada KUD Margo Makmur.

Hasil dari penelitian ini yang peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi secara langsung di KUD Margo Makmur pada Tanggal, 13 Juni 2023 dan 21 Juni 2023. Berikut deskripsi wawancara peneliti dengan pihak dari KUD Margo Makmur dapat dijelaskan sebagai berikut:

Poin pertama, peneliti bertanya tentang informasi terkait ketentuan waktu peraturan jam kerja masuk, istirahat, dan pulang yang ada di KUD Margo Makmur. Yang dijelaskan informan dari Bapak Sutrisno, Bapak Adi Darmo, dan Ibu Wiji Astutik memberikan respons sebagai berikut:

"Iya ada mbak, dimulai dari jam 08.00-13.00 , untuk terkait absensi di KUD Margo Makmur tidak dilakukan secara tertulis, karena dari dulu KUD Margo Makmur memang tidak menerapkan absensi secara tertulis"

(Bapak Sutrisno 13 Juni 2023)

"Iya ada jam kerja dimulai dari jam 08.00 sampai jam 13.00, untuk absensi tidak ada mbak karena memang dari dulu tidak diterapkan. Jika ada halangan tidak masuk bisa izin lebih awal ke bapak ketua atau ke karyawan, tetapi jika ada halangan sakit atau ada halangan mendadak bisa izin melalui wa ke pemimpin"

(Bapak Adi Darmo 13 Juni 2023)

"Ada jam masuk 08.00 - 13.00 untuk jam istirahat tidak ada karena kita kerjanya kan cuman setengah hari saja ya. Pak Tris juga memberikan motivasi ke karyawan dengan masuk lebih awal, memang memberikan contoh seperti itu. Iya Alhamdulillah sementara ini masih disiplin iya kalau adapun kita pulang lebih awal mungkin iya itu ada kerepotan dan itu pun sudah izin sama bapak ketua. Yang jelas masuk tepat waktu dan untuk pulang iya tepat waktu. Terus jika masih ada pekerjaan yang belum diselesaikan iya kita lembur."

(Ibu Wiji Astutik 13 Juni 2023)

Berdasarkan hasil dari informan dapat peneliti simpulkan bahwa pemimpin di KUD Margo Makmur sudah memberikan motivasi kepada karyawan dengan selalu menerapkan kedisiplinan kerja agar dapat memberikan contoh kepada karyawan untuk selalu disiplin agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Poin ke dua, mengenai peraturan dasar yang ada di KUD Margo Makmur dengan menerapkan atau tidaknya cara berpakaian dinas dan bagaimana cara karyawan dalam menerapkan etika disiplin dalam kerja

"Untuk peraturan seragam kita bebas yang penting kita menghadapi RAT itu kita kompak dan kita belikan yang baru. Jadi untuk menjelang RAT kita pasti beli seragam yang baru di pakek bersama- sama pada waktu RAT. Tetapi untuk hari-hari biasa kita tidak ada harus gini-gini nggak Iya yang paling penting sopan. Setiap karyawan harus bersikap kreatif dengan selalu datang tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu. Selalu mempunyai motivasi untuk menggerakkan perusahaan ini untuk maju. Iya istilahnya kita memberi target

untuk bisa terpenuhi kita ajak karyawan atau pengurus untuk reflesing untuk menambah sikap semangat pada karyawan. (Bapak Sutrisno 21 Juni 2023)

"Tidak mewajibkan sama tetapi iya harus berpakaian yang sopan dan rapi. Tetapi untuk rapat anggota biasanya dikompakkan dengan berseragam sama. Iya utamanya waktu datang harus tepat dan waktu pulang juga harus tepat. Iya setidaknya kita sebagai pengurus juga harus memberikan contoh yang baik untuk karyawan. Pak Sutrisno selaku pemimpin berangkatnya jam 08.00 sudah datang dan pulang juga akhir kalau anak-anak sudah pulang iya baru pulang. Untuk menumbuhkan sikap semangat iya kita diajak keluar ngobrol- ngobrol di tempat yang enak".

(Bapak Adi Darmo 21 Juni 2023)

"Berpakaian sopan dan rapi saja, dan untuk rapat anggota biasanya kita kompak berseragam. Iya dengan cara beradaptasi dan bergaul dengan karyawan lain dan terus biasanya kita kan ada kegiatan seperti bersih desa nanti di sana kita bisa ikut bergaul dan membaur bersama karyawan dan masyarakat"

(Ibu Wiji Astutik 21 Juni 2023)

Dapat disimpulkan bahwa dalam KUD Margo Makmur tidak menerapkan ketentuan untuk berseragam untuk setiap harinya, tetapi untuk RAT atau rapat anggota diusahakan untuk selalu berseragam agar menumbuhkan sikap kekompakannya. Serta cara karyawan bertingkah laku dalam bekerja ialah dengan menumbuhkan sikap keteladanan karyawan dalam berangkat dengan tepat waktu dan pulang juga tepat waktu. Pemimpin di KUD Margo Makmur sudah memberikan motivasi dan contoh sebagai suriteladan pada karyawan.

38
Poin ketiga, menggali sebuah informasi terkait peraturan etika perilaku karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Lalu informan memberikan respons bahwa:

"Iya terutama kita selaku pimpinan iya harus memberikan contoh yang baik, datang lebih awal dan pulang juga lebih akhir. Iya misalnya, jika ada yang bersangkutan maksudnya ada pos-pos tertentu misal kalau dari simpan pinjam iya bagiannya dari simpan pinjam kalau dipupuk iya dipupuk iya dia harus bertanggung jawab lah iya mbak sama pos-posnya masing-masing. Kita berikan tegoran apabila ada karyawan yang salah Minimal iya memberikan motivasi kepada karyawan itu. Iya kita memberikan bimbingan, kita arahkan yang baik agar masalah itu tidak terulang kembali. "

(Bapak Sutrisno 13 Juni 2023)

"Iya selalu diberi motivasi di beri pengarahan dan contoh supaya tidak teledor atau meninggalkan pekerjaannya Iya kita bagi pekerjaan itu, iya kita harus menekankan untuk dapat mematuhi peraturan kerjanya kalau tidak di patuhi bakal seenaknya dan untuk sanksi alhamdulillah sampai sekarang tidak ada hanya tegoran atau peringatan saja. Untuk tugasnya sudah ditempatkan pada posnya masing-masing jadi karyawan satu dengan yang lain itu nggak sama yang penting kita tugasnya selesai iya sudah tanggung jawab itu sendiri".

(Bapak Adi Darmo 21 Juni 2023)

"Tidak pernah Alhamdulillah, Iya dengan cara beradaptasi dan bergaul dengan karyawan lain dan terus biasanya kita kan ada kegiatan seperti bersih desa nanti di sana kita bisa ikut bergaul dan membaur bersama karyawan dan masyarakat. "

(Ibu Wiji Astutik 13 Juni 2023)

Dapat disimpulkan bahwa di KUD Margo Makmur sudah mematuhi tugasnya dengan menerapkan kedisiplinan dengan masuk tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu dan tidak melakukan pelanggaran seperti keluar sebelum jam keluar dan membagi dengan tugas sesuai kemampuan, tanggung jawab dan porsi masing-masing, dan selalu beradaptasi dengan selalu membaur kepada karyawan dan masyarakat sekitar. Terutama selaku pemimpin juga memberikan contoh dan motivasi yang baik bagi karyawan dan selalu memberikan teguran dan arahan jika melakukan kesalahan.

19
Poin keempat taat terhadap peraturan tentang apa yang boleh dan peraturan tentang apa yang tidak boleh. Dan informan menjelaskan bahwa:

"Iya menaati tata tertib masuk dengan tepat waktu, pulang iya juga tepat waktu, tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Iya saya selaku pemimpin juga bersikap tegas sesuai dengan peraturan jika ada yang menyalah gunakan keuangan atau gimana iya nanti akan berurusan pada yang berwajib".

(Bapak Sutrisno 13 Juni 2023)

"Selalu tepat waktu. Menerapkan sikap disiplin memang harus ditanamkan sejak dini, jadi untuk bekerja dengan baik rasa disiplin dan tanggung jawab itu harus tau ada dalam jiwanya. Iya jika ada kepentingan di luar

iya izin ke bapak ketua iya diizinkan dan nanti kalau sudah selesai iya kembali lagi dengan jam yang sudah di tentukan”.

(Bapak Adi Darmo 21 Juni 2023)

Iya berusaha tepat waktu karena apabila tidak tepat waktu pasti diubreg-ubreg sama pengawas. Mengikuti kegiatan yang ada di koperasi maupun di luar koperasi dengan membaur kepada karyawan dan masyarakat sekitar, Harus mematuhi peraturan dan harus bisa menjaganya dengan baik.

(Ibu Wiji Astutik 21 juni 2023)

Berdasarkan dari hasil yang dapat disimpulkan bahwa KUD Margo Makmur sudah menetapkan peraturan kedisiplinan dengan selalu tepat waktu dan menjaga peraturan yang sudah ditetapkan pada KUD Margo Makmur untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu juga harus ditanamkan sikap kedisiplinan guna untuk menciptakan rasa disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Peran pemimpin sangat penting untuk keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karena adanya pemimpin yang bersikap tegas dan selalu memberikan arahan dan motivasi membuat karyawan juga patuh terhadap peraturannya jika ada karyawan yang menyalah gunakan peraturan kerja itu.

Poin kelima peneliti ingin mengetahui faktor pendukung dan penghambat apa saja yang ada dalam KUD Margo Makmur dapat dijelaskan bahwa :

“Faktor penghambatnya yang jelas di permodalan mbak karena pemerintah juga sudah jarang sekali atau bahkan tidak ada bantuan permodalan dari bank atau dari pemerintah. Jadi KUD hidup sendiri”

(Bapak Sutrisno 13 Juni 2023)

“Faktor pendukungnya ya kalau ada kesempatan iya diajak seneng-seneng katakanlah reflesing kecil ke tempat wisata atau makan-makan kecil. Untuk terkait penghambatnya iya di permodalan yang hampir jarang atau bahkan tidak ada”.

(Bapak Adi Darmo 13 Juni 2023)

“Iya pendukungnya iya pokoknya kita semangat kita saling bekerja sama dan saling mengingatkan misalnya ada kerepotan kan bisa izin dulu. Mengikuti kegiatan yang ada pada masyarakat sekitar atau kegiatan lain. Untuk hambatan tentang kedisiplinan waktu ya biasanya ada kerepotan di rumah mungkin itu bisa terjadi tapi kita sebisa mungkin kan kita harus izin terlebih dahulu kalau missal kita ada keterlambatan datang kita izin dulu bisa WA atau Telpon”

(Ibu Wiji Astutik 21 Juni 2023).

Berdasarkan dari hasil yang dapat disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada KUD Margo Makmur menurut informan faktor pendukung dan penghambatnya yaitu di permodalan usaha yang dimiliki KUD Margo Makmur karena pemerintah juga jarang sekali bahkan sudah tidak ada bantuan permodalan dari bank atau dari pemerintah selain itu untuk kedisiplinan harus sebisa mungkin untuk izin terlebih dulu jika ada kendala agar tidak menghambat produktivitas kerjanya.

Taat Terhadap Peraturan waktu:

Disiplin ialah sikap atau perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang dihasilkan dari pelatihan dan harus diadakan terus menerus [13]. Taat terhadap peraturan waktu berdasarkan jam masuk kerja dan jam pulang serta jam istirahat yang sesuai dengan aturan yang ada di koperasi. Di KUD Margo Makmur sudah menerapkan ketetapan waktu dengan menaati peraturan jam masuk kerja dengan baik mulai dari jam 08.00 hingga jam 13.00 siang. Pemimpin dari KUD Margo Makmur juga memberikan dorongan motivasi kepada karyawan untuk mampu menerapkan kedisiplinan waktu. Sayangnya untuk terkait absensi di KUD Margo Makmur tidak menerapkan secara tertulis hanya dengan secara langsung saja. Pemimpin KUD Sudah menerapkan ketaatan peraturan kerja dengan selalu berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir gunanya untuk dapat memberikan dorongan karyawan agar dapat menjadi contoh kepada karyawan. Di KUD Margo Makmur memang tidak ada jam istirahat karena sistem kerja di KUD hanya setengah hari saja.

Taat terhadap peraturan dasar perusahaan.

Kedisiplinan juga menjadi salah satu syarat untuk tercapainya sesuatu organisasi sehingga peraturan di setiap instansi mengenai peraturan kedisiplinan pasti selalu ada [10]. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa di KUD sudah menerapkan peraturan dasar tentang bagaimana cara

berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja. Karena dibuktikan dengan tidak adanya standar wajib untuk cara berpakaian, di sana sistemnya bebas dan rapi. Tetapi untuk menjelang Rapat Anggota atau RAT seluruh karyawan KUD Margo Makmur diwajibkan untuk berseragam lengkap untuk menumbuhkan sikap kompak pada KUD. Biasanya menjelang RAT pasti dari pihak KUD Membelikan Seragam baru untuk menjelang rapat tersebut. Serta cara karyawan bertingkah laku dalam bekerja ialah dengan menumbuhkan sikap keteladanan karyawan dalam berangkat dengan tepat waktu dan pulang juga tepat waktu. Pemimpin di KUD Margo Makmur sudah memberikan motivasi dan contoh sebagai suriteladan pada karyawan.

Tabel 6 Jam Kerja KUD Margo Makmur

Senin	08.00 - 13.00 WIB
Selasa	08.00 - 13.00 WIB
Rabu	08.00 - 13.00 WIB
Kamis	08.00 - 13.00 WIB
Jumat	08.00 - 11.00 WIB
Sabtu	08.00 - 12.00 WIB

Sumber : KUD Margo Makmur

41

Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja.

Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja ialah dengan penegakan sikap disiplin secara terus menerus agar karyawan terbiasa dalam peraturan kedisiplinan. Sikap taat terhadap peraturan yang peneliti maksud adalah peraturan dasar tentang bagaimana cara karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab masing-masing secara berhubungan dengan unit kerja lain.

Sikap disiplin dibentuk dari kepatuhan terhadap peraturan atau tugas yang sudah diberikan dari perusahaan. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas. Karena disiplin dibentuk melalui ketaatan atau kepatuhan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketaatan terhadap peraturan juga dapat menggerakkan perusahaan agar memperoleh produktivitas kerja yang baik. Pentingnya disiplin kerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Peraturan yang telah ditetapkan tidak akan berjalan jika karyawan tidak menaati peraturan yang ada. Maka dari itu diperlukan pengawasan terhadap peraturan yang ada. Pengawasan biasanya dilakukan dari pemimpin untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan karyawan untuk menerapkan kedisiplinan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga agar memberikan hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa di KUD Margo Makmur sudah mematuhi tugasnya dengan menerapkan kedisiplinan dengan masuk tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu dan tidak melakukan pelanggaran seperti tidak meninggalkan kantor saat jam kerja karena alasan pribadi. Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sudah membagi tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan, jabatan, dan porsi masing-masing, menciptakan sikap dengan beradaptasi atau membaur kepada karyawan dan masyarakat sekitar. Terutama selaku pemimpin juga memberikan contoh dan motivasi yang baik bagi karyawan dan selalu memberikan teguran dan arahan jika melakukan kesalahan

Dalam sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelar untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [14].

15

Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Taat terhadap peraturan perilaku lainnya adalah peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. KUD Margo Makmur mematuhi dan menerapkan peraturan pada koperasi, dengan hal ini berdasarkan dari hasil wawancara yang di terima dapat disimpulkan bahwa KUD Margo Makmur sudah menerapkan peraturan kedisiplinan dengan selalu tepat waktu dan menjaga peraturan yang sudah ditetapkan pada KUD Margo Makmur untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu juga harus ditanamkan sikap kedisiplinan guna untuk menciptakan rasa disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Peran pemimpin sangat penting untuk keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karena adanya pemimpin yang bersikap tegas dan selalu memberikan arahan dan motivasi membuat karyawan juga patuh terhadap peraturannya jika ada karyawan yang menyalah gunakan peraturan kerja itu.

Faktor pendukung dan penghambat.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan KUD Margo Makmur mengalami hambatan pada permodalan usaha yang menyebabkan KUD Margo Makmur mengalami penurunan karena dengan jarang sekali bahkan sudah tidak ada bantuan permodalan dari pihak bank atau dari pemerintah. Selain itu untuk juga harus melakukan kedisiplinan dengan sebaik mungkin dengan izin terlebih dahulu dengan tepat dan agar tidak menghambat produktivitas harus sebisa mungkin untuk izin terlebih dulu jika ada kendala agar tidak menghambat produktivitas kerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada KUD Margo Makmur dalam analisis penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja peneliti mengambil kesimpulan bahwa kedisiplinan pada KUD Margo Makmur sudah cukup baik, meskipun terkadang masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran, karena belum dapat dijelaskan dengan baik karena tidak adanya absensi tertulis dalam sistem absensi pada KUD Margo Makmur. Sistem absensi pada KUD Margo Makmur adalah secara langsung. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pemimpin selalu memberikan pengawasan dan motivasi untuk kelancaran jalannya produktivitas kerja. Keteladanan pemimpin dalam meningkatkan produktivitas sangat berpengaruh sekali karena sikap pemimpin menjadi panutan bagi karyawan, kemudian adanya pengawasan dari pemimpin kepada karyawan selama bekerja, di mana membuat pemimpin tahu bagaimana cara karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Upaya lainnya dengan berupa sanksi dan hukuman yang diberikan harus sesuai dengan peraturan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dewi DP, Harjojo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pamulang: UNPAM PRESS; 2019.
- [2] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [3] Wardani LS, Aliffa SP, Sari VW, Kurniawan P, Sunarsi D. Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Primatama. *Lensa Ilm J Manaj dan Sumberd* 2022;1:111-3. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>.
- [4] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. *Manajemen* 2022;12:27-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [5] Bate'e MM. Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)* 2020;3:98-110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>.
- [6] Suryani I, Maulana YS. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *ABDIS Jumah Ilm Adm bisnis* 2019;4:14-24.
- [7] Pembayuningtyas M, Purnomo H, Soejoko DKH. The Effectiveness of the Crowdsourcing Concept in Human Resource Management in the Online Motorcycle Taxi Business on the Satisfaction of Partners and Service Users. *Open Access Indones J Soc Sci* 2023;6:1069-74. <https://doi.org/10.37275/oaajss.v6i5>.
- [8] Pranitasari D, Khotimah K. Analisis Disiplin Kerja Karyawan 2021;18:22-38.
- [9] Kumiawan MI, Lamsah, Zamilah E. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *J Ekon Pembang* 2019;1-10.
- [10] Aini R, Sudiarti S. Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam 2022;1:174-86.
- [11] Yayan Sofyan. Analisis disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai 2020;12:19-35.
- [12] Sufia A, Shofia H, Cahyani I, Ralya JP, Simanullang SM, Gurning FP. ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PUSKESMAS LUBUK BASUNG 2023;17:293-301.
- [13] Widyaningrum I. Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt . Ravana Jaya Gresik 2023;2:24-35.
- [14] Abd. Khalid Hs. Pandipa. PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *J Ilm Adm* 2018;10:16.

ORIGINALITY REPORT

26%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.karyailmiah.trisakti.ac.id Internet Source	3%
2	www.researchgate.net Internet Source	3%
3	www.kajianpustaka.com Internet Source	2%
4	media.neliti.com Internet Source	2%
5	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1%
7	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	rsud.baritotimurkab.go.id Internet Source	1%

10	repository.unika.ac.id Internet Source	1 %
11	www.neliti.com Internet Source	1 %
12	eprints.unm.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
16	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
17	adoc.pub Internet Source	<1 %
18	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
20	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %

22	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
23	chokystile.blogspot.com Internet Source	<1 %
24	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
25	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
27	ejournal.patria-artha.ac.id Internet Source	<1 %
28	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
29	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
30	marimampirsite.wordpress.com Internet Source	<1 %
31	Mahfuz Rizqi Mubarak, Nurul Wahdah, Aulia Mustika Ilmiani, Hamidah Hamidah. "Zoom Cloud Meeting: Media Alternatif dalam Pembelajaran Maharah Kalam di Tengah Wabah Virus Corona (Covid-19)", Arabiyatuna : Jurnal Bahasa Arab, 2020 Publication	<1 %

32	anzdoc.com Internet Source	<1 %
33	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Rosemount-Apple Valley-Eagan District Student Paper	<1 %
35	blog.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
36	conteudojuridico.com.br Internet Source	<1 %
37	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
38	ojs.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
39	ramakurniirawansyah.blogspot.com Internet Source	<1 %
40	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1 %
42	123dok.com Internet Source	<1 %

Submitted to Universitas Putera Batam

43

Student Paper

<1 %

44

bp3ip3sakti11.wordpress.com

Internet Source

<1 %

45

fr-anz.blogspot.com

Internet Source

<1 %

46

journals.usm.ac.id

Internet Source

<1 %

47

repository.polinela.ac.id

Internet Source

<1 %

48

scholar.unand.ac.id

Internet Source

<1 %

49

www.unsoed.ac.id

Internet Source

<1 %

50

zuhdiabe.blogspot.com

Internet Source

<1 %

51

Habsulhadiprasodjo Nurhadi, Vigo Satrio, Ridwal Ridwal, Ahmad Khoirul Umam. "Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Anggota Satuan Pengamanan Dalam SATPAMDAL Balai Kota Dki Jakarta", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2022

Publication

<1 %

52

Sri Hartini. "Pengaruh Ukuran Koperasi, Jumlah Anggota Dan Jenis Koperasi Terhadap

<1 %

Pelaksanaan Jasa Audit Pada Koperasi di Sumatera Utara", Juripol, 2022

Publication

53

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1 %

54

pageofsiti.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

3333-Article Text-12409-1-2-20230701

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
