

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna

Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0133

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna

Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0133

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0133

Judul:

**ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KUDMARGO MAKMUR KABUPATEN NGANJUK**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian atau Sidang Skripsi.
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara
PGRI Kediri

Tanggal: 26 Juni 2023

Dosen Pembimbing I



Edy Djoko S, S.E, M.M

NIDN. 0721058605

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M.

NIDN. 0730076804

Skripsi oleh:

INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0133

Judul:

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

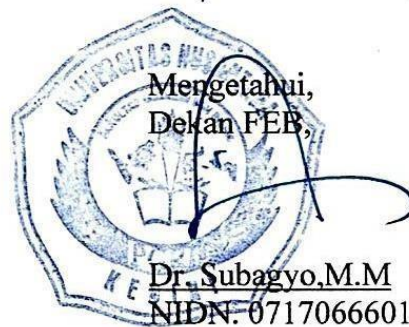
Telah Disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian atau Sidang Skripsi.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara
PGRI Kediri

Pada Tanggal: 14 Juli 2023

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|------------------------------|
| 1. Ketua | : Edy Djoko S.S.E,M.M. |
| 2. Penguji I | : Rony Kurniawan, M.M. |
| 3. Penguji II | : Diah Ayu Septi Fauji, M.M. |



Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Intan Fristiani Soekarno Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 27 November 2000
NPM : 19.1.02.02.0133
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjananan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis dalam naskah ini dan disebutkan daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023
Yang Menyatakan



INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI
NPM : 19.1.02.02.0133

Motto & Persembahan:

Motto:

*Tidak Semua Hal Dalam Hidup Akan Selalu Nyaman dan Enak
Tapi Aku Percaya Kita Akan Tumbuh Lebih Kuat Dari Hal-Hal Yang Tidak
Mudah.*

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah:286)*

Kupersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku, keluargaku serta teman-teman yang sudah ikut peran dalam diriku untuk selalu memberikan dukungan, semangat dan doa agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Abstrak

Intan Fristiani Soekarno Putri: Analisis Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Disiplin, Produktivitas

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa disiplin harus perlu dilakukan dan diterapkan dengan baik untuk meningkatkan kemampuan koperasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. 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 dengan permodalan usaha.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan pengarahan yang setulus-tulusnya kepada:

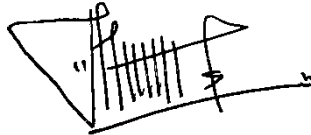
1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan yang luar biasa, berkat dukungan, doa, semangat dan materil untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.PD. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
4. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
5. Bapak Edy Djoko S, S.E, M.M. Selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Rony Kurniawan M.M. Selaku pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Sutrisno selaku pimpinan KUD Margo Makmur yang telah berkenan dan memberikan ijin kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

8. Ucapan terimakasih juga kepada teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan maka diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan.

Kediri, 12 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI', written over a series of vertical lines that form a signature strip.

INTAN FRISTIANI SOEKARNO PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0133

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	15
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan Penelitian	16
E. Manfaat Penelitian	17
Manfaat dari penelitian ini adalah:	17
BAB II KAJIAN TEORI.....	20
A. Sumber Daya Manusia	20
B. Disiplinan	22
2. Jenis dan Tipe Disiplin	26
2. Prinsip kedisiplinan	27
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	29
4. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	29
C. Produktivitas	33
1. Pengertian Produktivitas.....	33

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	37
3. Indikator Produktivitas Kerja	40
D. Penelitian Terdahulu	43
E. Kerangka Berfikir.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Kehadiran Peneliti.....	56
C. Situs Penelitian.....	56
D. Tahapan Penelitian	57
E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan.	58
F. Prosedur Pengumpulan Data	60
G. Teknik Analisis Data.....	62
H. Uji Keabsahan Temuan	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum	65
1. Sejarah KUD Margo Makmur.	65
2. Lokasi KUD Margo Makmur	66
3. Visi dan Misi KUD Margo Makmur	67
4. Struktur Organisasi	67
5. Karakteristik Informan Penelitian	72
B. Deskripsi Penelitian dan Hasil Penelitian.	73
F. Interpretasi dan Pembahasan.	87
BAB V PENUTUP.....	95
A. TEMUAN.....	95
B. Implikasi.....	98
C. Rekomendasi	98
Daftar Pustaka	100
Lampiran	102

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1 Jam Kerja KUD Margo Makmur	2
2.1 Daftar Karyawan Pada KUD Margo Makmur	12
2.1 Penelitian terdahulu.....	48
3.1 Informan Penelitian.....	60
4.1 Profil Informan Penelitian.....	72
4.2 Hasil Wawancara	74
4.3 Perbandingan Jawaban Informan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1.1 Jumlah Perkembangan Koperasi Aktif di Indonesia.....	2
2.1 Kerangka Berpikir.....	53
4.1 Lokasi KUD Margo Makmur.....	66
4.2 Struktur Organisasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Angket Wawancara.....	102
2 : Transkrip Hasil Wawancara.....	104
3 : Dokumentasi Penelitian.....	111
4 : Surat Pengantar atau Izin Penelitian.....	113
5 : Surat Penerima Penelitian.....	114
6 : Surat Telah Melakukan Penelitian.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

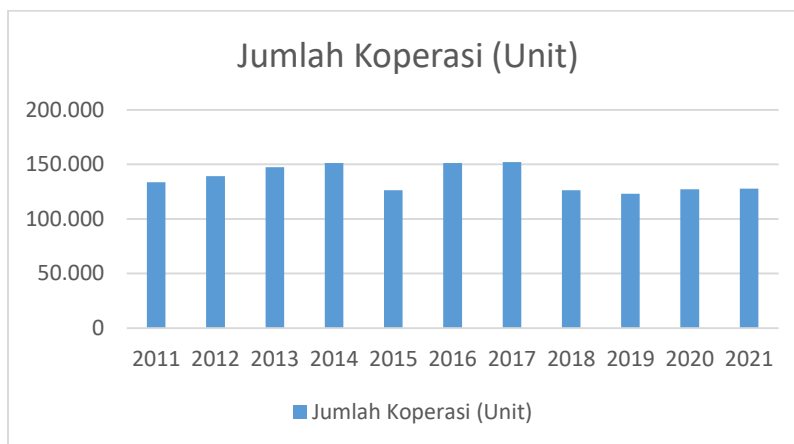
A. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan wadah kegiatan ekonomi bagi masyarakat untuk diarahkan agar memiliki kemampuan untuk menjadi badan yang efisien dan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang tangguh dan menjadi wadah utama untuk pembinaan kemampuan usaha dalam masyarakat dan mampu memajukan ekonomi para anggotanya. Indonesia telah melakukan berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, program tersebut bertujuan agar dapat memperbaiki perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. 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 azaz 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 merupakan sebuah organisasi ekonomi yang mampu menjalankan kegiatan usahanya secara seimbang, atau sebagai

wadah kegiatan ekonomi rakyat yang diharapkan tangguh, mandiri, dan menjadi wadah utama untuk membina kemampuan usahanya dalam masyarakat untuk memajukan ekonomi anggotanya. Koperasi juga diharapkan mampu merubah kondisi ekonomi yang ada dipedesaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan yang pada umumnya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor perkembangan koperasi dan kurangnya sarana untuk dapat menguasai teknologi agar dapat mengembangkan usaha.

Gambar Diagram 1. 1

Jumlah Perkembangan Koperasi Aktif di Indonesia (2011-2021)



Sumber: Badan Pusat Statistika (2022)

Berdasarkan Gambar 1.1, tabel diagram menjelaskan bahwa Jumlah koperasi aktif di Indonesia mencapai pada 123.846 unit pada 2021. Jumlah unit meningkat 0,56% di banding pada tahun sebelumnya

yang sebanyak 127.124 unit. Berdasarkan hasil dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa jumlah koperasi yang aktif di Indonesia mencapai 127.846 unit dimana volume usaha sebesar Rp. 182,35 triliun. Melihat dari jumlah koperasi aktif mengalami peningkatan sejak 2011 hingga 2017. Hanya saja, jumlah menurun 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 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 dalam 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 perusahaan tercapai. Keberhasilan perusahaan dilihat

dari bagaimana cara sumber daya manusia menerapkan sikap disiplin kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini juga memaksa agar setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan keadaan di dunia koperasi dengan cara bekerjasama secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting untuk memajukan agar tercapainya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga masih menjadi permasalahan utama dalam kegagalan mengelola sumber daya manusia yang mengakibatkan timbulnya gangguan pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Menurut Elbadiansyah, (2019) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan manusia yang digerakkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap koperasi pasti membutuhkan organisasi yang bermanfaat agar dapat memenuhi kebutuhan manusia. Manusia juga merupakan faktor terpenting karena manusia sebagai unsur utama sumber daya manusia yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Wardani et al., 2022). Setiap manusia atau seseorang pasti memiliki kompetensi atau keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan

dalam mendukung pekerjaannya. Tujuannya agar dapat mewujudkan hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Dengan ini setiap perusahaan memaksa untuk bisa memaksimalkan usahanya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dengan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Dedik Tri Istiantara, (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan merupakan salah satu faktor terpenting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun juga dalam perusahaan. Dalam hal ini, kita juga sering mendengar tentang bagaimana disiplin kerja. Dimana hal ini merupakan salah satu penyebab utama atau penentu baik buruknya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan menerapkan kedisiplinan.

Menurut Bate'e, (2020) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin juga menjadi tolak ukur untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin secara keseluruhan apakah dapat dilaksanakan dengan

baik atau tidak. Disiplin dibentuk dari pengendalian diri karyawan dengan melaksanakan tugasnya secara teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman bagi karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditentukan. Sikap disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Karyawan yang dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Ekawati et al., 2020).

Menurut Imas Suryani, (2019) Fator–faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Kurangnya sikap disiplin juga akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja yang sangat berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya sikap kedisiplinan, koperasi sangat mengharapkan bagi karyawan untuk lebih teratur, karena disiplin yang mendorong karyawan agar dapat melakukan kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam bekerja. Dalam hal ini berdampak pada terwujudnya tujuan koperasi yang akan dicapai.

Tingginya sikap kedisiplinan juga menimbulkan semangat kerja yang tinggi, kualitas dan kuantitas dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan juga harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan bisa mengikuti dan menanamkan sikap dan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Yayan Sofyan, (2020) Dengan adanya kedisiplinan juga diharapkan karyawan akan lebih efektif mungkin dalam bekerja. Bila mana kedisiplinan tidak dicapai atau tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada terwujudnya tujuan koperasi yang dicapai. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja harus diterapkan khususnya kedisiplinan dari seorang pemimpin. Peran pemimpin juga harus diperhatikan karena peran seorang pemimpin memberikan dampak pada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik untuk dapat mencapai produktivitasnya kerja. Pemimpin berperan sebagai, kekuatan semangat, dan kekuatan moral kreatif yang mampu mempengaruhi para anggotanya untuk dapat mengubah sikap dan perilaku mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Peran pemimpin salah satu contoh atau suatu peranan utama bagi anggotanya untuk mendorong dan mengarahkan anggota kedalam suatu organisasi kedisiplinan. Oleh karena itu, kedisiplinan juga harus diterapkan oleh seluruh anggota karyawan yang bekerja dalam suatu

perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya (Rayliem et al., 2022)

Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan maka setiap perusahaan juga perlu menanamkan kesadaran kedisiplinan pribadi pada setiap karyawan, untuk mencegah penyimpangan atau pelanggaran dalam menjalankan aktivitas perusahaan, oleh karena itu tindakan-tindakan disiplin tidak hanya berpengaruh terhadap mental karyawan saja tetapi juga berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci utama dalam menjalankan usaha sebab tanpa sikap disiplin yang baik maka akan sulit untuk dapat mewujudkan tujuan yang maksimal. Sikap disiplin ketaatan manusia untuk patuh terhadap nilai dan peraturan yang berlaku seperti peraturan untuk tugas-tugas, kehadiran karyawan pada jam kerja yang sudah ditetapkan pada koperasi. Menurut Sufia et al., (2023) penjelasannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen diantaranya kehadiran, ketaatan pada standar kerja, dan terakhir bekerja keras serta tekun dalam bekerja.

Sistem kerja pada KUD Margo Makmur dimulai dari:

Tabel 1. 1

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
Jum'at	08.00 - 11.00 WIB
Sabtu	08.00 - 12.00 WIB

Sumber: KUD Margo Makmur (1978)

Indikator kedisiplinan untuk mengukur bagaimana disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan, 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Kurniawan et al., 2019) bahwa Dalam upaya penerapan kedisiplinan kerja karyawan, maka hendaknya dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis mudah dipahami oleh seluruh karyawan dan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, juga perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini juga berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang baik. Dengan adanya sikap kedisiplinan kerja ini maka karyawan secara otomatis berdampak pada tingkat produktivitas kerjanya.

Menurut Rija Aini, (2022) Produktivitas merupakan suatu ukuran dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, dengan sumber daya yang digunakan sebagai pertimbangan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dikatakan sebagai tenaga kerja, seseorang yang produktif jika seseorang karyawan tersebut dapat menghasilkan produk sesuai dengan target yang sudah diterapkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas digambarkan dengan bagaimana cara seseorang karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu dalam setiap tugas-tugasnya agar dapat terlaksana dengan baik. Peningkatan produktivitas kerja bukan menjadi salah satu hal yang mudah untuk dilakukan. Karena pemimpin dalam suatu perusahaan akan memiliki banyak kendala teknis ataupun masalah manajerial dimana permasalahan

kompleks yang merupakan permasalahan yang berkaitan dengan serikat buruh atau karyawan, barang-barang pemerintah, serta lembaga sosial lainnya.

Menurut Yayan Sofyan, (2020) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya 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. Pada dasarnya produktivitas juga mencakup beberapa sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini yang mendorong seseorang agar tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara memperbaiki dan meningkatkan. Peningkatan produktivitas kerja bukan menjadi suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Karena peran pemimpin juga memiliki banyak kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, khususnya bagi karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik, maka koperasi harus mempunyai sumber daya yang baik, dengan melakukan pekerjaannya secara professional dalam mengelola sumber daya dengan kualitas yang baik.

Indikator produktivitas kerja menurut Aini & Sudiarti, (2022) merupakan sebagaimana kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Dikutip dari penelitian terdahulu, menurut Sufia et al., (2023) upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang professional dalam bekerja serta kedisiplinan yang tinggi dari para tenaga kerja kesehatan.

Tabel 1. 2

Daftar Karyawan Pada KUD Margo Makmur

No	Nama	Jabatan
1.	Sutrisno	Ketua
2.	Sujoko	Sekretaris
3.	Adi Darmo	Bendahara
4.	Suwarno	Pengawas
5.	Wiji Astutik	Kasir Juru Buku Umum
6.	Alvita Robi'atul.A	Pengelola Unit Usaha Pupuk
7.	Wiji Astutik	Pengelola Unit Usaha Angkutan dan Obat
8.	Marini Tri Kumalasari	Pengelola Unit usaha PPDB atau Listrik
9.	Yunani	Pengelola USP Terintegrasi PUSKUD Jatim
10.	Inka Putri Febryananda	Pengelola USP KUD Mandiri
11.	Margo	Petugas Lapangan

Sumber : Wawancara Bapak Sutrisno 23 Mei 2023

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan data daftar karyawan pada KUD Margo Makmur yang didalamnya terdapat nama serta jabatan yang diposisikan sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pemimpin dan karyawan dari KUD Margo Makmur. KUD Margo Makmur merupakan koperasi unit desa yang beralamat di Jl. Sukomoro-pace, sukomoro, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur 64472. Koperasi unit desa KUD Margo Makmur juga merupakan salah satu unit koperasi yang bergerak dalam bidang sektor pertanian dan simpan pinjam. Unit simpan pinjam yang ada di KUD Margo Makmur ada 2 diantaranya simpan pinjam terintegrasi dan mandiri. Simpan pinjam terintegrasi adalah unit simpan pinjam yang bekerja sama kepada pus kud jatim dan unit simpan pinjam mandiri adalah unit simpan pinjam milik KUD Margo Makmur sendiri. Peneliti memilih di KUD Margo Makmur karena salah satunya adalah lokasinya yang strategis dan mudah untuk dijangkau dan selain itu peneliti juga tertarik dengan permasalahan kedisiplinan karyawan yang terjadi di KUD Margo Makmur, ingin mengetahui bagaimana cara KUD Margo Makmur dalam menerapkan kedisiplin kerja yang baik, dan ingin mengetahui apakah masih kurang terarah dan terdapat banyak pelanggaran disiplin terhadap pelanggaran. KUD Margo Makmur memiliki 11 Karyawan tetap yang dipimpin oleh Bapak Sutrisno Selaku pemimpin KUD. Permasalahan yang dialami KUD saat ini adalah

mengalami beberapa masalah baik masalah di internal maupun eksternal. Masalah internal di koperasi adalah kurangnya kedisiplinan karyawan, kurangnya fasilitas yang menunjang kerja karyawan dan kurangnya ruang untuk memadai seperti belum adanya rekap absensi yang terarah dan menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan, yang mana hal ini sudah melanggar kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam bekerja juga sangat diutamakan demi meningkatnya produktivitas kerja individu ataupun koperasi. Namun hal ini masih banyak ditemukan pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja dan masih banyak juga ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya banyaknya karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, Banyak upaya yang dilakukan koperasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih banyak kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi oleh kurang ketersediaannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi

yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka peneliti tertarik untuk mengkaji atau melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai “Analisis Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk”

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus dalam penelitian kualitatif yang lebih mendasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang dihadapi dalam penelitian. Penelitian ini difokuskan pada “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dibuat maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan peraturan masuk jam kerja, istirahat, dan pulang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo makmur?
2. Bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku untuuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan KUD Margo Makmur?

3. Bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam pelaksanaan peraturan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur?
4. Bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam menerapkan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur?
5. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan peraturan kerja tentang jam masuk kerja, istirahat dan pulang untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo makmur
2. Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan KUD Margo Makmur

3. Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan pelaksanaan peraturan kerja yang berhubungan dengan unit kerja lain untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur
4. Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan disiplin kerja dalam upaya menerapkan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur
5. Untuk mengetahui apasaja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Margo Makmur

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.
 - b. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

2. Manfaat Praktis

- a. Pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi perusahaan yang menerapkan sumber daya manusia secara optimal agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan kesejahteraan karyawan.
- b. Pihak akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahyar, H., Sukmana, D. J., & Andriani, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Aini, R., & Sudiarti, S. (2022). *Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam*. 1(2), 174–186.
- Aisyah, W., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi*, 6(1), 1–16.
- Anistia, S. W. H. (2022). Analisis Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 172–185. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(2\).10471](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(2).10471)
- Bachtiar Arifudin Husain, A. B. S. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV KIRANA UTAMA BOGOR. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169.
- Bate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Darmawan Hulu, A. L., & Telaumbanua, E. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. 10(4), 1480–1496.
- Dedik Tri Istiantara. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2), 93–101. <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUALITATIF*. 1–17.
- Ekawati, N. E., AY, B., & Pawenang, S. (2020). ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN TEAMWORK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BTN CABANG SURAKARTA. *Manajemen, Ekonomi Islam, Universitas Surakarta, Batik*, 04(01), 312–317.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya

- Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode penelitian kualitatif*.
- Pandipa, A. K. H. (2018). PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 16.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01), 22–38.
- Rayliem, R., Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT . Mekada Abadi Medan*. 1(2), 204–209. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Salsabilla, N. H., Utama, R. A., & Riantiningrum, P. S. (n.d.). Analisis Faktor Motivasi , Kemajuan Teknologi , dan Literasi Keuangan terhadap Minat Generasi Milenial dalam Berinvestasi di Pasar Saham. 2021, 1, 1–10.
- Sufia, A., Shofia, H., Cahyani, I., Ralya, J. P., Simanullang, S. M., & Gurning, F. P. (2023). *ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PUSKESMAS LUBUK BASUNG*. 17(1), 293–301.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *ABDIS: Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(1), 14–24.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Yayan Sofyan. (2020). *Analisis disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai*. 12(1), 19–35.
- Yudi Setiawan. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)*. 10(03), 127–136.