

**PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN KOPERASI  
PERKEBUNAN SAWIT PERINTIS PIR BUN OPHIR KABUPATEN  
PASAMAN BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Departemen Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang



**Disusun oleh:**

**ROSINTA**

**NIM 18053129**

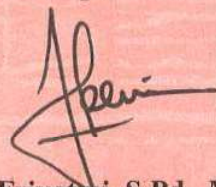
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**“PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN KOPERASI PERKEBUNAN  
SAWIT PERINTIS PIR BUN OPHIR KABUPATEN PASAMAN BARAT”**

Nama : Rosinta  
BP/NIM : 2018/18053129  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Departemen : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**Disetujui oleh,  
Kepala Departemen Pendidikan Ekonomi**



**Dr. Friyatni, S.Pd., M.Pd**  
NIP. 19820514 200604 2 001

**Padang, Desember 2023  
Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Agus Irianto**  
NIP. 19540830 198003 1 001


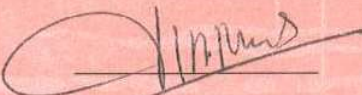
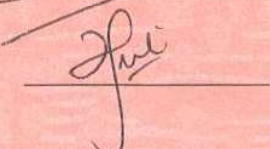
## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Departemen Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Negeri Padang*

### **“PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN KOPERASI PERKEBUNAN SAWIT PERINTIS PIR BUN OPHIR KABUPATEN PASAMAN BARAT”**

Nama : Rosinta  
BP/NIM : 2018/18053129  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Departemen : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Desember 2023

Nomor	Jabatan	Tim Penguji	Tanda tangan
1	Ketua	Prof. Dr. H. Agus Irianto	
2	Anggota	Dr. Rino, S.Pd., M.Pd., MM	
3	Anggota	Dr. Armiami, S.Pd., M.Pd	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosinta  
Nim/ Tahun Masuk : 18053129/2018  
Tempat/Tanggal Lahir : Jambak Jalur 9 Barat / 23 Maret 1999  
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN KOPERASI  
PERKEBUNAN SAWIT PERINTIS PIR BUN OPHIR  
KABUPATEN PASAMAN BARAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Desember 2023  
Yang menyatakan



*Rosinta*  
ROSINTA  
NIM. 18053129

## ABSTRAK

**Rosinta, 2018/18053129 : Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat.**

**Pembimbing: Prof. Dr. H. Agus Irianto**

Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir merupakan sebuah koperasi yang bergerak dibidang perkebunan bertugas mengelola perkebunan plasma sawit di jorong jambak, Kabupaten Pasaman Barat hampir sebagian besar masyarakat jorong jambak adalah petani yang tergabung didalam KPS Perintis Ophir. Rumusan masalah adalah bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan di KPS Ophir Kabupaten Pasaman Barat? Apa kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan di KPS Ophir Kabupaten Pasaman Barat? Apa upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan di KPS Ophir Kabupaten Pasaman Barat?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin, kendala pelaksanaan disiplin dan upaya mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan di KPS Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini merupakan deskriptif. Informan berjumlah 5 orang yaitu Ketua Pengurus, Ketua Pengawas, Pengelola Usaha Waserda, ADM. Waserda dan Juru *Stock* dan Petugas Toko P&D/BMG Waserda. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh bahwa 1) Pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang ditinjau dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Tetapi, yang menjadi perhatian dalam pelaksanaan kerja tersebut masih ada karyawan yang tidak tepat waktu datang bekerja dan Alpha meskipun absensi telah menggunakan *pinger print* dan memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan kerja. 2) Kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan berasal dari pimpinan (minimnya pengawasan dan masih lemahnya dalam pemberian sanksi) kendala dari karyawan (rendahnya kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku). Upaya mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan meningkatkan ketegasan pimpinan dalam menjalankan aturan kedisiplinan kerja dan penerapan sanksi hukuman kepada karyawan melanggar peraturan.

**Kata Kunci: Pelaksanaan Disiplin Kerja, Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat**

## **ABSTRACT**

**Rosinta, 2018/18053129: *Implementation of Employee Work Discipline the Pir Bun Ophir Pioneer Palm Oil Plantation Cooperative, West Pasaman Regency.***

**Supervisor: Prof.Dr. H. Agus Irianto**

*The Perintis Ophir Palm Oil Plantation Cooperative (KPS) is a cooperative operating in the plantation sector tasked with managing palm oil plasma plantations in Jorong Jambak, West Pasaman Regency. Almost the majority of the people of Jorong Jambak are farmers who are members of the Perintis Ophir KPS. The problem formulation is how is employee work discipline implemented at KPS Ophir, West Pasaman Regency? What are the obstacles in implementing employee work discipline at KPS Ophir, West Pasaman Regency? What efforts have been made to overcome obstacles to implementing employee work discipline at KPS Ophir, West Pasaman Regency? This research aims to find out the implementation of discipline, obstacles to implementing discipline and efforts to overcome obstacles to implementing employee work discipline at KPS Ophir, West Pasaman Regency. This research is descriptive. There were 5 informants, namely the Chairman of the Management, Chairman of the Supervisory Board, Waserda Business Manager, ADM. Waserda and Waserda Stock Clerk and P&D/BMG Store Clerk. Data analysis techniques use data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results showed that 1) Implementation of employee work discipline in terms of attendance level, work procedures, obedience to superiors, work awareness and responsibility. However, what is of concern in carrying out this work is that there are still employees who do not come to work on time and Alpha, even though they are absent, uses pinger print and provides sanctions for those who violate work regulations. 2) Obstacles in implementing employee work discipline come from leadership (lack of supervision and still weakness in administering sanctions) obstacles from employees (low employee willingness to comply with applicable regulations). Efforts to overcome obstacles to implementing employee work discipline increase leadership's firmness in implementing work disciplinary rules and applying punitive sanctions to employees who violate regulations.*

**Keywords: *Implementation of Work Discipline, Pir Bun Ophir Pioneer Palm Oil Plantation Cooperative, West Pasaman Regency***

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat**. Shalawat beriring salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan beraklatul kharimah.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Prengki Susanto, SE, M.Sc. Ph.D, yang menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Friyatni, S.Pd, M.Pd, yang menjabat sebagai Kepala Departemen Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. DR. H. Agus Irianto yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk membimbing penulisan skripsi penulis ini.
4. Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM, selaku penguji 1 yang telah banyak memberikan masukan serta saran kepada penulis.

5. Ibu, Armiami, S.Pd, M.Pd, selaku penguji 2 yang telah banyak memberikan masukan serta saran kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen dan staf tata usaha serta keputakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan banyak ilmu dan kemudahan dalam proses pengadministrasian serta memperoleh buku-buku sebagai penunjang dalam penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah banyak memberikan pengorbanan kepada penulis baik dalam segi materi maupun non materil supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan mendapatkan gelar sarjana.
8. Kakak-kakak, adek-adek yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis.
9. Nurul, Mega dan Yuni adalah teman senasib seperjuangan selama kuliah di Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan motivasi dan juga menyumbangkan sebagian ilmunya kepada penulis supaya penulis bisa mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini.

Padang, November 2023

Penulis  
Rosinta



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>C. Batasan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>E. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>F. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Kajian Teori.....</b>	<b>9</b>
<b>B. Penelitian yang Relevan .....</b>	<b>20</b>
<b>C. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>22</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>B. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>C. Sumber Data .....</b>	<b>25</b>
<b>D. Informan Penelitian.....</b>	<b>26</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>27</b>
<b>F. Teknik Analisa Data .....</b>	<b>29</b>
<b>G. Teknik Uji Keabsahan Data.....</b>	<b>30</b>

<b>BAB IV .....</b>	<b>33</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>1. Profil Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir .....</b>	<b>33</b>
<b>2. Visi dan Misi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir .....</b>	<b>34</b>
<b>3. Bidang Organisasi dan Management.....</b>	<b>34</b>
<b>4. Jenis Usaha Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir .....</b>	<b>38</b>
<b>5. Struktur Organisasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir ....</b>	<b>41</b>
<b>6. Informasi tentang Informan .....</b>	<b>43</b>
<b>7. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi             PerkebunanSawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman             Barat.....</b>	<b>43</b>
<b>8. Kendala dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di             Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten             Pasaman Barat .....</b>	<b>61</b>
<b>9. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Kendala Pelaksanaan             Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit             Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat.....</b>	<b>65</b>
<b>B.Pembasan .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>75</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>75</b>
<b>B.Saran .....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1 Rekapitulasi Penjualan Waserda KPS Perintis Periode Januari-Desember Periode 2020-2021 .....</b>	<b>2</b>
<b>Tabel 2 Daftar Absen Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir 2020-2021 .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 3 Penelitian Yang Relevan.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 4Data Informan Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 5Jumlah Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir Tahun 2021.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 6Data Informan Penelitian .....</b>	<b>43</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....</b>	<b>42</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.Pertanyaan Wawancara .....</b>	<b>82</b>
<b>Lampiran 2.Panduan Observasi .....</b>	<b>84</b>
<b>Lampiran 3.Hasil Wawancara .....</b>	<b>85</b>
<b>Lampiran 4.Daftar Nama Responden Penelitian .....</b>	<b>100</b>
<b>Lampiran 5.Dokumentasi Penelitian.....</b>	<b>101</b>
<b>Lampiran 6.Surat Pengantar Penelitian .....</b>	<b>109</b>
<b>Lampiran 7.Surat Balasan Penelitian .....</b>	<b>110</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan organisasi telah lama ada, seperti bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan suatu kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Khaeruman, 2021:2). Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir Pasaman Barat merupakan sebuah koperasi yang bergerak di bidang perkebunan yang bertugas mengelola perkebunan plasma sawit di jorong jambak, Kabupaten Pasaman Barat hampir sebagian besar masyarakat jorong jambak adalah petani yang tergabung didalam Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Ophir. Kemajuan koperasi ini tidak hanya dinikmati oleh anggota masyarakat plasma saja, namun segenap warga sekitar juga ikut merasakannya.

Penelitian ini terfokus pada kedisiplinan karyawan Waserda di Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir. Alasan peneliti melakukan objek penelitian di Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir karena kopersi ini merupakan salah satu koperasi dengan pembiayaan terbesar di Kabupaten Pasaman Barat yang memiliki *job desk* yang berbeda-beda sehingga membutuhkan kualifikasi khusus serta berhubungan langsung dengan masalah sumber daya manusia khususnya masalah disiplin kerja. Waserda di Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir memiliki data penjualan produk Periode

Januari-Desember Periode 2020-2021, seperti yang terdapat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Penjualan Waserda KPS Perintis Periode Januari-Desember Periode 2020-2021**

No.	Bulan	Total Penjualan Waserda Thn 2020 (Rupiah)	Total Penjualan Waserda Thn 2021 (Rupiah)
1	Januari	72,231,000	108,267,470
2	Februari	86,321,800	103,792,100
3	Maret	76,202,700	92,441,500
4	April	81,103,800	111,163,000
5	Mei	100,515,500	104,321,600
6	Juni	83,580,500	120,432,070
7	Juli	116,028,500	140,573,900
8	Agustus	99,855,378	116,592,160
9	September	88,170,350	99,752,000
10	Oktober	104,624,200	115,507,200
11	November	105,000,700	141,441,800
12	Desember	99,783,731	131,190,200
	<b>Total</b>	<b>1,113,418,159</b>	<b>1,385,475,000</b>

Sumber :Koperasi Perintis Pir Bun Ophir 2020-2021

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa penjualan Waserda jika dilihat disetiap bulannya pada tahun 2020 mengalami turun naik atau fluktuatif dan pada tahun 2021 juga mengalami fluktuatif di setiap bulannya. Jika dibandingkan penjualan Waserda selama tahun 2020-2021 mengalami peningkatan tetapi peningkatan tersebut tidak terlalu signifikan. Dari data di atas, membuktikan bahwa kinerja karyawan Waserda Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir belum berjalan dengan maksimal seperti seperti terjadi pandemic covid-19 sehingga ruang karyawan untuk mempromosikan produk menjadi terbatas, selain itu dari segi menarik minat belanja masyarakat sudah tidak dapat bersaing dengan swalayan atau toko-toko yang berkembang di sekitar Waserda. Sementara dari sisi arah, bangunan waserda

juga tidak menghadap ke jalan raya, sehingga beberapa orang tidak tahu keberadaan Unit Usaha Waserda Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophiryaitu terlanjur melewatinya, bahkan disangka toko yang sedang tutup. Maka dengan kondisi demikian transaksi hanya diharapkan kepada anggota koperasi saja, ataupun masyarakat yang sudah kenal dengan waserda.

Disiplin karyawan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut (Hasibuan, 2016:193). Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Wardani, et al., 2022:111).

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021:23).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam



kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2016:193).

Untuk melihat kedisiplinan karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir, maka penulis melakukan observasi untuk melihat kedisiplinan pada koperasi tersebut. Berikut hasil observasi awal yang penulis lakukan seperti yang terdapat dalam tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Daftar Absen Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir 2020-2021**

No	Bulan	Jumlah karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absens (%)
				Izin	Alpha	Jumlah	
<b>2020</b>							
1	Januari	16	23	0	12	12	<b>0,52</b>
2	Februari	16	20	1	23	24	<b>1,04</b>
3	Maret	16	22	0	17	17	<b>0,77</b>
4	April	16	22	0	14	14	<b>0,63</b>
5	Mei	16	21	0	12	12	<b>0,57</b>
6	Juni	16	22	0	7	7	<b>0,31</b>
7	Juli	16	23	0	8	8	<b>0,34</b>
8	Agustus	16	21	0	9	9	<b>0,42</b>
9	September	16	22	0	28	28	<b>1,27</b>
10	Oktober	16	22	0	14	14	<b>0,63</b>
11	November	16	21	0	17	17	<b>0,80</b>
12	Desember	16	23	4	23	27	<b>1,17</b>
<b>2021</b>							
1	Januari	16	21	0	11	11	<b>0,52</b>
2	Februari	16	20	0	13	13	<b>0,65</b>
3	Maret	15	23	0	10	10	<b>0,43</b>
4	April	15	22	0	20	20	<b>0,90</b>
5	Mei	15	21	0	11	11	<b>0,52</b>
6	Juni	15	22	2	18	20	<b>0,90</b>
7	Juli	15	22	4	18	22	<b>1</b>
8	Agustus	15	22	2	13	15	<b>0,68</b>
9	September	17	22	7	18	25	<b>1,13</b>
10	Oktober	17	21	0	14	14	<b>0,66</b>
11	November	17	22	6	25	31	<b>1,40</b>
12	Desember	17	23	0	28	28	<b>1,21</b>

Sumber:Daftar Absen Karyawan KPS-Perintis 2022

Pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir pada tahun 2020 memiliki karyawan sebanyak 16 orang dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan dan penurunan karyawan seperti pada bulan Januari-Februari berjumlah 16 dan bulan Maret-Agustus berjumlah 15 orang sedangkan bulan September-Desember berjumlah 17 orang. Dari data absensi yang telah dipaparkan diatas maka dapat dijelaskan bahwa karyawan masih ada yang datang terlambat dan melanggar standar yang telah ditetapkan. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja tetapi tidak memberikan surat izin kepada koperasi atau tanpa keterangan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan terjadi pada bulan November 2021. Hal tersebut merupakan permasalahan kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan. Dapat dikatakan yang paling mendominasi adalah karyawan yang terlambat dengan peraturan yang ada di perusahaan yang dimana para karyawan harus hadir pada pukul 07:30 pagi dan boleh pulang pukul 15:30 WIB.

Tingginya tingkat absensi karyawan dapat dilihat kurangnya kedisiplinan para karyawan seperti masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tingkat kehadiran seperti ketepatan waktu datang maupun pulang tepat waktu. Terkadang karyawan tidak selalu berada di lokasi kerja pada waktu jam kerja. Masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu masih terdapat karyawan memiliki kesalahan-kesalahan dalam bekerja seperti pembuatan laporan yang disebabkan karena kurang fokusnya terdapat penyelesaian pekerjaan. Dari berbagai permasalahan maka tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan dan perlu

mendapatkan perhatian serius karena jika hal tersebut dibiarkan maka dapat merugikan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir karena hal ini berkaitan langsung dengan sikap, tingkah laku, maupun perbuatan karyawan terhadap koperasi dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini, adalah:

1. Apakah karyawan datang sesuai dengan waktu dengan waktu kerja?
2. Apakah karyawan selalu berada berada di lokasi kerja pada saat jam kerja berlangsung?
3. Apakah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
4. Apakah karyawan selalu memiliki kualitas baik seperti jarang terjadi kesalahan-kesalahan?
5. Apakah karyawan selalu fokus pada satu pekerjaan?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, penulis memfokuskan penelitian ini dengan judul : “Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat?

2. Apa kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apa upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Manfaat teoritis  
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pelaksanaan kedisiplinan karyawan yang diterapkan pada dunia kerja.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti  
Penelitian ini hendaknya dapat memenuhi dalam persyaratan perolehan sarjana pendidikan. Selanjutnya penelitian ini hendaknya dapat memberikan

informasi bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan.

b. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen dalam melakukan keputusan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan sudut pandang lebih luas sebagai peningkatan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja disampaikan oleh Hasibuan (2016:193), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan pendapat Mangkunegara (2017:131), disiplin kerja adalah suatu bentuk hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan karyawan terhadap suatu peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Bagi karyawan yang melanggar peraturan dan norma-norma tersebut diberikan sanksi berdasarkan tingkat kesalahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan,

Pendapat lain tentang disiplin menurut Akbar & Slamet (2017:115), adalah keinginan, kerelaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin merupakan sikap yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Selanjutnya Handoko (2018:208), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan