

**ANALISIS KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA KOPERASI
KELUARGA BESAR SEMEN PADANG (KKSP)**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Prodi Manajemen Perdagangan
(DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



**Oleh:
SILVIA MUTIA RINI
58102/2010**

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

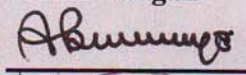
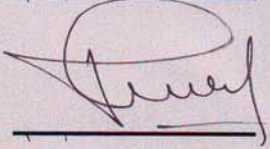
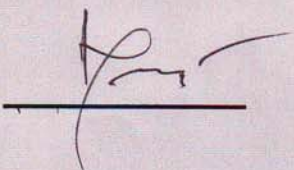
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA KOPERASI
KELUARGA BESAR SEMEN PADANG (KKSP)**

Nama : Silvia Mutia Rini
NIM / BP : 58102 / 2010
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Prodi
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

Nama	Tim Penguji	Tanda tangan
Dra. Armida S, MSi	(Ketua)	
Thamrin, S.Pd, MM	(Anggota)	
Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	(Anggota)	

ABSTRAK

Silvia Mutia Rini : Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)

Pembimbing : Dra. Armida S, MSi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) faktor rendahnya kedisiplinan dan bagaimana menerapkan kedisiplinan yang dilaksanakan oleh koperasi keluarga besar semen padang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Data yang diperoleh merupakan data primer, data primer ini diperoleh langsung dari karyawan koperasi keluarga besar semen padang.

Berdasarkan perhitungan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa dimensi kualitas kedisiplinan dalam indikator ketaatan dalam waktu kerja, ketaatan tentang peraturan dasar dalam berpakaian dan bertingkah laku, ketaatan melakukan dan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya dan ketaatan terhadap peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi. Dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah dimensi ketaatan tentang peraturan dasar dalam berpakaian dan bertingkah laku berada dalam kategori tinggi. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi ketaatan terhadap jam kerja berada pada kategori cukup tinggi.

Untuk meningkatkan indikator ketaatan terhadap jam kerja disarankan untuk memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual oleh pimpinan dalam memenuhi tujuan dan keinginan nasabah koperasi. Sehingga kepuasan dan tujuan perusahaan pada masa yang akan datang lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)”**. Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi DIII Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tugas akhir ini masih belum sempurna, dan terdapat kekurangan-kekurangan yang disebabkan keterbatasan penulis dalam menyerap dan mengembangkan ilmu yang pernah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan. Oleh karena itu, penulis menyadari berkat adanya bantuan dan motivasi dari banyak pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Dengan segala hormat, melalui lembar ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, selaku Koordinator Program Studi Diploma III, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

3. Bapak Firman, SE, M.Sc, selaku Anggota Pelaksana Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Armida S, Msi, selaku Pembimbing Tugas Akhir penulis, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.
5. Bapak Firman, SE, M.Sc, selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing penulis selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang tugas akhir.
7. Pimpinan dan wakil pimpinan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian pada Bank yang Bapak pimpin.
8. Seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Ibu dan Ayah, serta kakak dan adik-adik terimakasih atas kasih sayang dan bantuan moril dan juga materil.
10. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam menyusun tugas akhir ini, terutama teman-teman Program DIII Manajemen Perdagangan Angkatan 2010.
11. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan dan bantuan yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa yang penulis kemukakan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Mudah-mudahan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayahNya pada kita semua. Amin.

Padang, Januari 2014

Silvia Mutia Rini

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedisiplinan Karyawan	7
1. Pengertian.....	7
2. Pentingnya Kedisiplinan.....	7
3. Bentuk-Bentuk Disiplin	8
4. Indikator Disiplin	9
5. Mengatur Dan Mengelola Disiplin.....	10
6. Hal-Hal Yang Menunjang Disiplin	12
7. Tindakan Disiplin Kerja.....	13
8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14

9. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	16
10. Pelanggaran Sanksi Pelanggran Disiplin Kerja.....	17
B. Koperasi.....	19
1. Pengertian.....	19
2. Prinsip Koperasi.....	20
3. Jenis koperasi.....	21

BAB III PENDEKATAN PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Rancangan Penelitian.....	23
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Tahapan Penelitian.....	23
3. Objek Penelitian.....	24
4. Defenisi Operasional.....	24
5. Instrumen Penelitian.....	24
6. Teknis Analisis.....	26

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan.....	28
1. Visi dan Misi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.....	28
2. Sejarah Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).....	29
3. Sejarah ringkas KKSP.....	30
4. Disiplin dan Sanksi.....	31
5. Sumber Modal.....	34
6. Struktur Organisasi KKSP.....	34
B. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
2. Pengolahan Data.....	41

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 53

B. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA 55

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Kemangkiran Karyawan KKSP.....	3
2. Daftar Skala Jawaban Pertanyaan.....	25
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
6. Pengilahan Data.....	41
7. Data Primer Ketaatan Waktu Kerja.....	42
8. Data Primer Ketaatan Peraturan.....	44
9. Data Primer Ketaatan Melakukan Pekerjaan.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan yang terjadi terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumberdaya manusia (*human resources*) yang ada di perusahaan atau di sebuah instansi tersebut. Dengan kata lain orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi (perangkat organisasi) sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor yang ada. Hal ini dilakukan agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan sebuah tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang berbakat, berkulitas dan bermotivasi tinggi dan mampu bekerja sama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Suatu lembaga atau organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia, sumber daya fisik, sumber daya keuangan dan sumber daya informasi. Dari keempat sumber daya ini sumberdaya yang sangat diperlukan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat tergantung pada keahlian, dan pengetahuan sikap dalam mengelola suatu organisasi tersebut.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) merupakan suatu anak perusahaan dan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi keluarga besar semen padang berperan sebagai mitra bisnis untuk membantu PT. Semen Padang dalam meningkatkan kegiatan operasinya dan mensejahterakan karyawannya.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) melaksanakan tugas dalam menjalankan wewenang simpan pinjam, pertokoan dan perdagangan umum. Secara deskriptif terlihat tingkat kinerja Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) terlihat mengalami penurunan seperti terlambatnya menyelesaikan kepengurusan surat simpan pinjam, pertokoan dan perdagangan umum. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yang paling berpengaruh dalam kinerja adalah disiplin kinerja karyawan. Jika tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan maka hal ini dapat berdampak kepada kinerja perusahaan keseluruhan.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi karyawannya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan unsur yang mutlak diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di koperasi keluarga besar semen padang, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya kedisiplinan karyawan koperasi keluarga besar Semen Padang ini dapat dilihat dari presensi dan absensi karyawan yang ditandai dengan tingkat kemangkiran kerja karyawan seperti yang ada dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 : Tingkat kemangkiran karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) bulan Januari - Desember 2012

Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Jumlah absensi	Tingkat kemangkiran
Januari	69	20	10	0,73%
Februari	69	20	5	0,37%
Maret	69	22	4	0,27%
April	69	18	7	0,56%
Mei	69	22	10	0,66%
Juni	69	22	9	0,60%
Juli	69	20	8	0,56%
Agustus	69	21	5	0,35%
September	69	21	8	0,55%
Oktober	69	20	4	0,28%
Nopember	69	22	4	0,27%
Desember	69	20	12	0,87%
Rata-rata		248	86	5,02%

Sumber : Unit SDM Koperasi Kopersi Semen Padang Tahun 2012

Angka kemangkiran diatas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, 2004:161).

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai fluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 0,87% dan pada bulan Maret tingkat kekemangkiran karyawan paling rendah yaitu 0,27%.

Berdasarkan standar angka kemangkiran ketidakhadiran yang ditetapkan oleh koperasi keluarga besar Semen Padang yaitu sebesar 5% per tahun atau 0,4% per bulan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan koperasi keluarga besar Semen Padang masih rendah.

Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat diduga karena aturan yang ditetapkan oleh koperasi keluarga besar Semen Padang masih rendah sehingga

angka kemangkiran karyawan terus meningkat. Hal ini dapat terlihat dari adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, dan sering adanya karyawan yang meninggalkan tugas sebelum waktunya. Dan ketidak disiplin karyawan juga dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang memakai sandal didalam jam kerja.

Disiplin kerja sumber daya manusia yang baik ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia dalam organisasi serta pimpinan dari para pegawai itu sendiri, setiap pegawai dituntut mempunyai kedisiplinan yang tinggi sehingga bisa bekerja secara operasional dengan mempunyai sifat taat asas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, jujur dan ulet, terampil, inovatif dan kreatif serta bisa bekerja sama baik individu maupun kelompok.

Rendahnya disiplin kerja diduga disebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja, menjalankan perintah atasan terkesan asal-asalan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa diduga banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai tenaga kerja pada sebuah perusahaan seperti motivasi dari karyawan itu sendiri.

Untuk itu dalam rangka meningkatkan disiplin Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang nantinya dapat diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja perlu dilakukan pengamatan mengenai “**Analisis Kedisiplinan Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang mengakibatkan rendahnya kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) ?
2. Bagaimana cara menerapkan kedisiplinan yang dilaksanakan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan dan guna yang hendak dicapai. Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mengakibatkan rendahnya kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).
2. Untuk mengetahui cara menerapkan kedisiplinan yang dilaksanakan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang sekaligus memberikan nilai

tambah pengetahuan mengenai materi yang telah dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi akademik, Sebagai sumbangan ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu di Program Studi Diploma III (Tiga) Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bagi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP), Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat serta memberikan informasi yang berguna bagi KKSP. Khususnya tentang kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

Tingkat kedisiplinan karyawan koperasi keluarga besar semen padang perlu di tingkatkan lagi karena tiga pertanyaan dari indikator penilaian menggunakan TCR mendapat nilai sedang dan rendah yaitu pada indikator pertama pertanyaan nomor dua yaitu tentang saya pulang kantor tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan tingkat pencapaian responden 17,39 % (rendah) dan selanjutnya pada indikator pertama pertanyaan nomor tiga yaitu tentang menunda istirahat karena bergantian dengan karyawan lainnya dengan tingkat responden 39.71 % (rendah indikator keempat pertanyaan nomor enam belas yaitu tentang kedisiplinan merokok di luar ruangan kantor dengan tingkat pencapaian responden (TCR) sebesar 72.17% (sedang),

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan penulis diatas, maka penulis menyarankan kepada pimpinan Koperasi keluarga besar semen padang untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya yang lebih baik lagi. Pimpinan harus menegakan disiplin karyawan dalam pekerjaan dan sering memberikan pelatihan terhadap karyawannya, agar bisa

menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya secara maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrojogi. 2004. *Koperasi: Asas-Asas, Teori, dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Basri, Fauzi. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Schuler, Randall & Jackson, Susan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibisono, Dermawan. 2002. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.