

Analisis Of Employee Work Discipline In Tandangsari Multiple Business Cooperatives Sumedang

Gustina Hidayat¹, Elsa Saniati²

^{1,2}Universitas Sebelas April

gustina.feb@unsap.ac.id. elsasaniati841@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Aug 12,
2022

Revised Aug 20, 2022

Accepted Oct 31, 2022

Keywords:

Work Discipline,
Employees, Multipurpose
Cooperative Tandangsari
Sumedang

ABSTRACT (10 PT)

This study aims to determine how the work discipline of employees at the Multipurpose Cooperative of Tandangsari Sumedang and how to improve the work discipline of these employees. The method used in this research is a qualitative research method that is natural and the data collection technique is purposive sampling technique. The results of the study indicate that the level of work discipline of employees at the Multipurpose Cooperative of Tandangsari Sumedang is considered to be still not optimal in its application from some employees. The obstacles to work discipline faced by the Cooperative at this time are that there are still employees who are often late for work and some even don't come to work without clear information, there are employees who are negligent in working for the sake of personal interest then there are employees who are not responsible for their work, and the lack of employee awareness of the importance of work discipline.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Gustina Hidayat,
Prodi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl Angrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
Email: gustina.feb@unsap.ac.id

INTRODUCE

Koperasi merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia seperti dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang koperasi yaitu “badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan belandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang belandaskan atas azas kekeluargaan”. Selain itu dalam Undang- Undang No. 25 Tahun 1992 pasal 1 ini juga menjelaskan tentang tujuan terbentuknya koperasi, yaitu untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat mencapai tujuannya, pengelolaan koperasi harus dilakukan sebaik mungkin agar bisa diharapkan menjadi koperasi yang mampu bersaing dengan bentuk badan usaha lain sehingga bisa mengcover ekonomi masyarakat di sekelilingnya dengan baik. Dalam koperasi di Indonesia saat ini masih ada yang belum optimal tetapi koperasi mampu meningkatkan skala ekonomi, mampu bersaing, mampu menerapkan biaya transaksi yang rendah dan reduksi terhadap resiko ketidakpastiandapat dikurangi dengan membeli atau menjual produknya kepada koperasi melalui pasar internal. Selain itu koperasi berkembang di Jawa Barat dalam upaya meningkatkan perekonomian sebagai kumpulan untuk kesejahteraan bersama, melakukan usaha dan kegiatan di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya. Khususnya koperasi di Kabupaten Sumedang yang pada dasarnya mempunyai

berbagai sumber daya yang dapat menstabilkan skala ekonomi misalnya peternakan, perkebunan, usaha simpan pinjam dan masih banyak lagi sebagai bentuk usaha koperasi. Untuk itu di Kabupaten Sumedang ada sebuah koperasi yang cukup berkembang tetapi perlu ditingkatkan lagi kinerjanya yaitu Koperasi Serba Usaha Tandangsari yang berada di Desa Jatisari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Koperasi tersebut memiliki beberapa unit kegiatan usaha di antaranya divisi usaha susu murni, divisi usaha sapi ternak, divisi usaha peternakan sapi perah dan divisi usaha simpan pinjam (USP) tujuannya untuk membantu masyarakat yang masih sulit dan terbatas dalam perekonomiannya. Dalam rangka usaha untuk memajukan kedudukan rakyat yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas tersebut, maka Pemerintah harus terus memperhatikan perkembangan perkumpulan-perkumpulan koperasi yang ada di Indonesia khususnya di Kabupaten Sumedang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama yang dimiliki oleh koperasi, karena keberhasilan koperasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar tujuan yang telah dibuat oleh koperasi bisa tercapai. Apalagi pada masa pandemi covid-19 seperti saat ini mungkin bagi beberapa sektor perekonomian bisa saja menurun, lebihnya lagi bisa mengalami gulung tikar dikarenakan tingkat penjualan dan sumber daya manusia dalam hal kinerja karyawannya di bawah rata-rata seperti biasanya. Meskipun pada zaman sekarang yang serba digital dan persaingan pun semakin ketat maka perusahaan tidak harus menghilangkan sumber daya manusia karena tidak semua pekerjaan dapat diakses melalui digital. Tentunya perusahaan perlu lebih meningkatkan sumber daya manusia lagi dalam hal membantu masyarakat terutama membantu untuk memajukan perusahaannya. Selain itu karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik merupakan *output* dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi pada perusahaan. Semakin banyak kinerja karyawan yang baik, maka kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Kedisiplinan kerja memang sangatlah penting dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari baik atau tidaknya kinerja karyawan. Tentunya setiap koperasi ingin menjadikan koperasi yang berkualitas, yakni akan diperlukan karyawan yang berkualitas juga dengan mengedepankan disiplin kerja agar tercapainya suatu tujuan yang telah dibuat oleh koperasi. Dalam halnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari absensi pada jam bekerja yang harus tepat waktu, selain itu jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam perundang-undangan dan peraturan kedinasan apabila dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2020 : 97). Berdasarkan hasil observasi awal oleh peneliti pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang, peneliti menemukan fenomena mendasar sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang karena berhubungan dengan disiplin kerja pada koperasi ini masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan kedisiplinan dalam bekerja misalnya pada divisi lapangan karena kurangnya *controlling* dari pihak korlap (koordinator lapangan) sehingga kinerja karyawan menurun apalagi pada masa covid-19 kinerja dan penjualan pun ikut menurun, divisi usaha susu murni maupun divisi lainnya perlu ditingkatkan lagi kinerja dan kedisiplinannya karena disiplin itu akan menentukan keberhasilan koperasi. Meskipun telah menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) tetapi masih ada beberapa masalah mengenai kinerja karyawan seperti keterlambatan karyawan saat masuk kerja dan melebihi jam istirahat yang telah ditentukan sehingga waktu jam kerja terhambat yang menjadikan sumber daya manusia relatif rendah. Oleh karena itu pihak koperasi dalam pengelolaannya harus lebih ditingkatkan kembali agar kegiatan koperasi berjalan secara efektif dan efisien.

LECTURE STUDY

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Aply seperti yang dikutip Tanthowi (2019 : 953) menerjemahkan manajemen sebagai *“The art off getting done though people”*

atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Yakni manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick (2019 : 953) karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pada sisi lain Follet (2019 : 953) menjelaskan bahwa Manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of doing things through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM juga mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Hasibun (2019 : 956) bahwa “MSDM sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan”. Menurut Gauzali (Susan, 2019 : 956) bahwa “MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”. Sedangkan menurut Flippo (Susan, 2019 : 956) bahwa “MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat”. Dari pengertian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Tentunya untuk meningkatkan potensi kinerja karyawan tersebut menjadi semua tantangan bagi Manajemen SDM, karena untuk mencapai sebuah keberhasilan tujuan perusahaan serta keberlangsungan hidup perusahaan tersebut sangat bergantung pada kualitas SDM itu sendiri. Namun perusahaan tentunya tidak hanya memerlukan karyawan yang mampu dan terampil serta memiliki pemikiran kreatif, tetapi karyawan yang bekerja dengan rajin atau giat serta memiliki motivasi mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan perencanaan perusahaan

2.3 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya, melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Moekijat dalam (Siregar, 2021 : 7) “Disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Sedangkan menurut Fahmi (Siregar, 2021 : 7) “Disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang dibuat dalam kedisiplinan tersebut”. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2020 : 86) mengemukakan bahwa “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya “. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibun, 2021 : 121). Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan di perusahaan ini motivasi pegawai menunjukkan kurang baik, misalnya datang terlambat, dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Menurut Latainer (Sutrisno, 2020 : 87) mengartikan “Disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Terry (Sutrisno, 2020 : 87) bahwa “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin

yang baik”. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi sehingga akan mempercepat proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tanda bahwa pegawai mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi yang harus dipenuhi atau diikuti oleh pegawai sebagai bukti bahwa mereka ingin membantu mempercepat tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2021 : 218) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut pendapat (Hasibuan, 2021 : 858) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Menurut Sastrohadiwiryo (Saleh, 2018 : 32) Disiplin kerja merupakan suatu perilaku patuh terhadap aturan-aturan serta menghargai dan menghormati aturan serta norma yang ada, baik itu yang tidak tertulis atau yang tertulis. Serta bisa melaksanakan dan tidak membantah saat diberi sanksi hukuman saat pegawai tidak menjalankan wewenang serta tugasnya dengan semestinya. Menurut Hasibuan (Agustini, 2019 : 92) berpendapat bahwa “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan bisa dikatakan baik jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan yang ada. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kerelaan seseorang untuk mengikuti segala norma dan peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menunjukkan keinginan karyawan tersebut untuk mempercepat tujuan bersama dalam memajukan instansi dan organisasi.

2.5 Alur Pemikiran

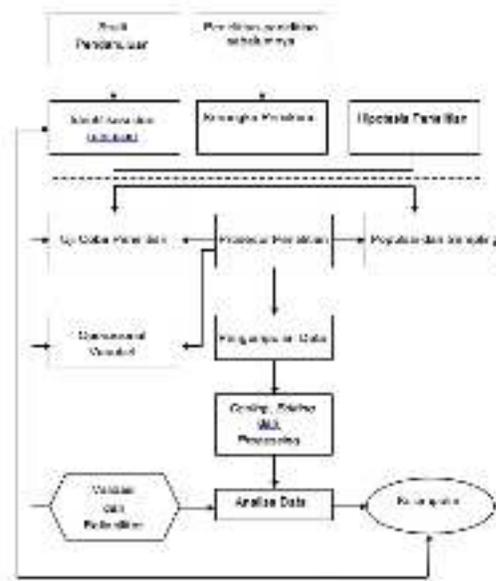
Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila sumber daya yang dimiliki perusahaan berkualitas terutama sumber daya manusia. Indikator sumber daya manusia perusahaan yang berkualitas salah satunya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja yang baik akan berdampak sangat positif bagi tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dan sebaliknya akan berdampak negatif bagi perusahaan bila disiplin kerja karyawan sangat rendah. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan, tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena dengan disiplin kerja para karyawan akan bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan serta dengan disiplin kerja para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.



Gambar 1 Alur Pemikiran

METHOD

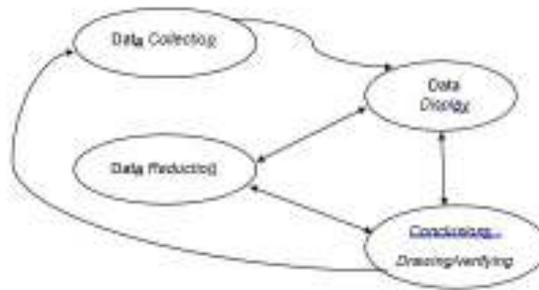
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci dan pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif dengan analisis data yang bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis (Sugiyono : 2021). Dalam hal ini peneliti memilih menggunakan metode kualitatif karena sesuai dengan sifat, masalah serta tujuan yang diperoleh dari objek yang alamiah yakni berusaha memperoleh gambaran yang nyata tentang disiplin kerja karyawan dan upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.



Gambar 2 Desain Penelitian

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2021 : 289) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Artinya setiap subyek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan melakukan observasi langsung, melakukan wawancara dan mengumpulkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam- macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Analisis data yang peneliti gunakan yaitu menggunakan model Milles & Hubberman. Menurut Milles & Hubberman (Sugiyono, 2021 : 134) aktivitas analisis data meliputi sebagai berikut



Gambar 4 Teknik Analisis Data Model Miles & Huberman

3.3 Pemeriksaan Keabsahan Data

Setiap penelitian memerlukan pemeriksaan keabsahan data untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Tetapi yang perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya.

Reliabilitas yaitu berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang realibel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. Sugiyono (2021 : 185) mengemukakan bahwa “Ada beberapa cara untuk melakukan uji kredibilitas data, diantaranya perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *member check*”. Dalam penelitian ini, pengujian kredibilitas data penelitian dilakukan dengan cara ; triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan *member check*.

RESULT AND CONCLUSION

Awal tahun 1970 pasca gejolak politik pada dasawarsa sebelumnya, keadaan perekonomian nasional sangat memprihatinkan. Kemampuan ekonomi masyarakat sangat rendah. Rendahnya daya beli, ketersediaan barang khususnya bahan pokok pangan sulit didapat. Sehingga mengakibatkan rawan pangan Menyikapi hal tersebut, para pemuka masyarakat atas dorongan dari Bapak H.Entju Syamsudin sebagai Kepala Desa Tanjungsari pada saat itu, membentuk Lumbung Paceklik yaitu sebagai kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam upaya mengatasi kesulitan pangan, khususnya pada musim paceklik. Lumbung Paceklik ini kegiatan utamanya adalah menampung padi atau beras pada saat musim panen baik secara iuran sukarela maupun pembelian dari petani, selanjutnya disalurkan kembali kepada masyarakat pada saat musim paceklik. Dalam perkembangan selanjutnya lumbung paceklik ini dikembangkan menjadi Koperasi Pertanian (Koperta). Kegiatannya selain usaha pangan juga ditambah dengan usaha penyaluran pupuk, bibit dan obat-obatan pertanian, menampung hasil pertanian khususnya tanaman pangan (padi, palawija). Lembaga Koperta ini selanjutnya digunakan oleh pemerintah dalam menunjang program BIMAS/INMAS sebagai bagian integral dari Program Pembangunan Pertanian Nasional. Pelaksanaan dari program Pembangunan Ekonomi Nasional tersebut, maka Pemerintah mengeluarkan Intruksi Presiden (INPRES) Nomor 2 tahun 1978 tentang pembentukan Badan Usaha Unit Desa/Koperasi Unit Desa (BUUD/KUD), di daerah-daerah pedesaan. Hal ini berdasarkan Rapat Anggota Pembentukan yang dilaksanakan pada tanggal 16 Mei tahun 1980 bertempat di Gelanggang Remaja Desa Tanjungsari, yang dihadiri oleh 45 orang calon anggota (anggota pendiri). Tanggal pelaksanaan Rapat Anggota pembentukan tersebut selanjutnya ditetapkan sebagai Hari Jadi Koperasi Serba Usaha Tanjungsari, yang diperingati setiap tanggal 16 Mei. Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang berada di Belakang Pasar Tanjungsari Nomor 29 Desa Jatisari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Lokasi tersebut memang sangat strategis karena banyak masyarakat berlalu melwati Koperasi ini dan memudahkan masyarakat yang ingin berkontribusi ataupun membeli produk di Koperasi. Dari data hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang untuk Disiplin Kerja Karyawan masih belum optimal dalam penerapannya di beberapa karyawan. Beberapa karyawan sudah dapat mematuhi aturan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja yang berlaku di Koperasi dengan baik dan ada beberapa karyawan juga yang tidak mematuhi aturan tersebut karena sistem absen dilakukan secara manual sehingga tidak terkontrol dengan baik absensi karyawan. Sikap berperilaku dalam hal mentaati aturan Koperasi sebagian karyawannya sudah

sesuai dengan peraturan yang ada yaitu bekerja dengan baik, namun masih ada saja karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas. Untuk tata cara berpakaian beberapa karyawan telah mematuhi ketentuan yang sudah dibuat koperasi. Kemudian sebagian besar karyawan sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing, namun masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya karena sering lalai dan leha-leha dalam berkerja. Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang sudah mengikuti peraturan yang ada yaitu bekerja dengan fokus agar bisa memberikan prestasi kerja yang baik bagi Koperasi dan tidak boleh melakukan aktivitas yang bukan beban pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Meskipun Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang sendiri sudah menerapkan tata aturan waktu dan ketentuan yang jelas agar karyawannya bisa bekerja dengan optimal sesuai dengan tugasnya secara disiplin tetapi pada kenyataannya masih ada saja karyawan yang tidak menerapkan perilaku disiplin dengan baik. Jadi perlu dilakukan berbagai perbaikan dan perlu di tingkatkan kembali agar disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang bisa lebih baik lagi di masa mendatang.

CONCLUSSION

Berdasarkan pembahasan terhadap Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang ini dinilai masih belum optimal dalam penerapannya dari beberapa karyawan. Adapun kendala disiplin kerja yang dihadapi oleh Koperasi pada saat ini yaitu masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk bekerja bahkan tidak masuk untuk bekerja tanpa ada keterangan yang jelas dan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja.
2. Adapun cara koperasi untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut yaitu dengan melakukan sosialisasi lebih pada karyawan dengan mengadakan pengawasan dan pembinaan yang lebih ketat sejak dini di lingkungan kerja mengenai kedisiplinan, yaitu dengan mengawasi tingkah laku karyawan. Serta karyawan dapat menanamkan kesadaran dalam dirinya dengan dorongan bahwa sebagai seorang karyawan haruslah disiplin dalam bekerja dan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan, diantaranya.

1. Dalam hal disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang belum optimal karena sebagian karyawan masih ada yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan khususnya pada peraturan waktu yakni jam masuk kerja. Oleh karena itu disarankan supaya para karyawan lebih memaksimalkan waktu untuk berangkat kerja agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan sehingga tidak membuat karyawan terlambat masuk kerja. Disiplin diartikan bilamana karyawan selalu datang, istirahat dan pulang kerja tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada koperasi serba usaha tandangsari sumedang maka perlu melakukan sosialisasi yang lebih baik antar karyawan sehingga muncul sikap saling menghargai dan saling menghormati satu sama lain. Serta perlu adanya pengawasan dan pembinaan yang lebih ketat di lingkungan kerja mengenai kedisiplinan yaitu dengan mengawasi tingkah laku karyawan agar mereka senantiasa waspada sehingga tidak ada yang melanggar lagi aturan yang ada di koperasi. Serta adanya perhatian lebih dari pimpinan yang akan menumbuhkan kesadaran tersendiri bagi karyawan untuk selalu mematuhi peraturan dengan baik.

ACKNOWLEDGEMENTS

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan perancangan penelitian ini. Penulisan penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April Sumedang.

REFERENSI

- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: CV Insan Cendekia Mandiri Anggota Ikapi
- Alfiah. (2019). Indikator Disiplin Kerja. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo.
- Asman Muhammad, I. G. (2021). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains, E-ISSN 2275-0132*, 178-186.
- Chantica, J. A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan : Komitmen, Perencanaan dan Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246*, 250.
- Dewi, Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 97-98.
- Diah Pranitasari, K. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen vol 18*.
- Fahmi. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo, 7.
- Flippo. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 956.
- Follet. (2019). Pengertian Manajemen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, P- ISSN : 2407-8107 E-ISSN : 2685-4538, 953.
- Gauzali. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, P-ISSN : 2407- 8107 E-ISSN : 2685-4538, 956.
- Gulick. (2019). Pengertian Manajemen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, P- ISSN : 2407-8107 E-ISSN : 2685-4538, 953.
- Hasibuan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia P-ISSN 2581-2769 E-ISSN 2598-9502*, 121.
- Hasibuan. (2019). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 956- 958.
- Hasibuan. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo.
- Ichsan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (Ajendam) -I Bukitbarisan Medan. 191.
- Kartono. (2019). Manajemen dan Organisasi Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 87.
- Kurniawan Edwin, M. A. (2022). Kinerja Dipengaruhi Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan). *Jurnal Ilmu Manajemen, P-ISSN 2541-6030 E-ISSN 2621-6957*.
- Leo, K. L. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Sumedang). *Institut Manajemen Koperasi Indonesia*.
- Lestari, N. D. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi KPDK 12 Juli Jawa Barat di Kota Bandung). *Institut Manajemen Koperasi Indonesia*.
- Mahfuzah Sari, S. A. (2020). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 129-131. Marihot Tua Efendi Hariandja, D. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. GRASINDO Anggota Ikapi.
- Miskiani Komang Alit, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja). *Jurnal Manajemen dan Bisnis, P-ISSN 2685-5526*.
- Moekijat. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo.
- Muslihat Ade. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia P-ISSN 2581-2769 E-ISSN 2598-9502*.
- Narendra. (2019). Manajemen dan Organisasi Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 87 vol 3 no 1.
- Pranitasari Diah, K. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen vol 18*.
- Prihantoro A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama Anggota Ikapi.

- Putri Nabila Edylia, A. R. (2021). Perkembangan Koperasi Di Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0 di Era Globalisasi. *Transekonomika-Akuntansi Bisnis dan Keuangan vol 1 No 5*.
- Probohiwi, L. A. (2020). Prosedur Penggabungan Koperasi Menurut Undang- Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 533.
- Ramadina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen vol 1 No 2*.
- Saleh. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT Inko Java Semarang.
- Sedarmayanti. (2019). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), 957.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, P-ISSN 1412-0593 E-ISSN 2685-7294*.
- Sinambela. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 218.
- Singodimejdo. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. 86-94
- Siregar, DK. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo, 7.
- Rizki dan Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 51.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Sumadhinata, (2018). Pengertian Disiplin Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen vol 18 No 1*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. P-ISSN : 2407-8107 E-ISSN : 2685-4538*.
- Sutrisno, M. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP (Divisi Kencana).
- Tanthowi. (2019). Pengertian Manajemen, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 953.
- Wayan Rekayasa Yasa Putra, A. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen*.
- Zaluchu. (2021). Metode Penelitian Di Dalam Manuskrip Jurnal Ilmiah Keagamaan. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.