

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI COVID 19 PADA UD. PUTERA DASRIM MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH:

YASINTA AMUT

NIM .2017120186

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2021

RINGKASAN

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA UD. PUTERA DASRIM MALANG

Maksud dari penelitian ini ialah agar memahami tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan .

masa pandemi covid-19 pada UD Putera Dasrim Malang. penelitian ini yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan penelitian sampling pada UD. putera dasrim malang yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampel yang dipakai ada total sampling.instrumen penelitian menggunakan kuesioner.analisis yang telah disajikan dalam penelitian ini bahwa variabel kedisiplinan nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($3,671 \leq 1,691$) dengan nilai signifikan 0,001 (p value $\leq 0,05$) sehingga dapat disimpulkan variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kedisiplinan karyawan dapat memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan sendiri diibaratkan sebagai wujud/keberhasilan dari kedisiplinan karyawan.

kata kunci: kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat ketat, Perusahaan-perusahaan yang sudah ada harus mampu mencapai tujuan untuk memperoleh laba yang maksimal dan dapat mempertahankan perusahaan supaya terus eksis dan terus berkembang.

Apalagi di masa pandemi covid 19 dimana persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat. dan pandemi virus corona mengakibatkan kinerja kembali meredup antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sangat tidak sesuai yang diharapkan dari perusahaan.

Sumber daya manusia termasuk salah satu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan beserta peran manusia dalam sebuah organisasi atau instansi, Peran sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset bagi keberhasilan suatu perusahaan. proses kemajuan dinilai dari kinerja karyawan (Mahsun, 2006).

Disiplin kerja adalah sesuatu hal yang bisa dilatih dan dapat memunculkan kendali diri, karakter atau keterarahan yang efisien. maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat berkaitan dengan pengendalian diri agar bisa membedakan hal-hal yang benar dan mana hal-hal yang salah sehingga untuk waktu yang lama diharapkan mampu menumbuhkan perilaku dan bertanggung jawab antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sangat berkaitan dimana kinerja adalah suatu yang dapat dinilai dari tindakan karyawan dalam pekerjaannya, kinerja karyawan

berpengaruh terhadap peningkatan yang dicapai organisasi agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bisa tercapai.

Menurut (Singodimedjo, 2004), Kedisiplinan merupakan suatu sikap kesediaan dan kesiapan karyawan dalam mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan. Akan tetapi menurut (Terry,2004), Kedisiplinan adalah suatu penggerak karyawan. Dalam hal ini disiplin yang diterapkan ialah disiplin waktu dalam bekerja, juga disiplin dalam hal mematuhi aturan yang sudah berlaku dalam perusahaan kesadaran tinggi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang mau dicapai.

Menurut Fitria Setyaningrum dkk (Mashum) Kinerja dapat diartikan dengan penilaian sebuah proses dari suatu peningkatan hasil kerja agar maksud dan tujuan guna diperoleh baik agar produk maupun berupa jasa.untuk menilai kerja pegawai adapun beberapa point untuk perlu dipahami adalah kualitas, tepat waktu, dan kerja sama perusahaan.

Kualitas ini dimaksudkan untuk menilai kinerja pegawai berapa jumlah yang bisa didapatkan oleh pegawai saat bekerja. Bila persiapan barang dan diinginkan mencapai secara maksimal maka peningkatan pegawai bisa disimpulkan untuk pilihan bagus dan semestinya tapi apabila seluruh produk yang diinginkan kurang memenuhi target maka kinerja karyawan dianggap buruk atau kurang bagus,. jika jumlah produk yang diinginkan melebihi target maka kualitas kinerja pegawai dapat dinilai sangat bagus. Kualitas karyawan ini dinyatakan sangat baik jika hasil produk yang diinginkan memenuhi bagus atau sedang maka kualitas produk berhasil dijalankan sesuai kapasitas yang sudah ditentukan.

Kinerja pegawai dinilai bagus jika kuantitas barang yang didapatkan minimal mempunyai kualitas yang diinginkan untuk standar agar diharapkan, jika terdapat kerusakan walaupun sedikit atau kinerja pegawai dinilai sangat tidak baik jika kinerja dari barang yang diinginkan kurang baik dan hasil produk cukup dan tidak sesuai yang ditetapkan. Pegawai dinilai untuk kedisiplinan jam saat bekerja. Penggunaan waktu secara baik cukup perlu untuk instansi. khususnya bagi perusahaan UD. Putera Dasrim Malang. kemunculan pegawai sesuai jam untuk menuntaskan pekerjaan cukup dengan jam yang ditetapkan akan menolong proses peningkatan pada perusahaan UD. Putera Dasrim Malang Memang harus diakui cukup banyak yang belum mengikuti peraturan layaknya dalam sebuah instansi , tapi beberapa yang mengikuti norma-norma perusahaan dalam pencapaian kuantitas dan kemajuan perusahaan tersebut. Ketua instansi lah yang seharusnya berperan penting dalam hal ini. Apabila pemilik perusahaan atau pemimpin perusahaan menerapkan kedisiplinan maka tidak akan ada pegawai yang tidak disiplin karena atasan sudah menjadi teladan untuk mereka ikuti.

Produk yang didapatkan oleh UD Putera Dasrim mungkin sudah dikenal oleh masyarakat .banyak produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini, mulai dari pot bunga, kaligrafi,ornamen ornamen bangunan.desain produk dari UD Putera Dasrim diciptakan sendiri oleh karyawan perusahaan,terkenalnya produk Ud putera dasrim mungkin karena desain yang digunakan bagus dan mengikuti trend saat ini dan juga melihat selesai pelanggan.tidak hanya itu,pelanggan bisa memesan produk dengan desainnya khusus.pelanggan hanya cukup memberitahukan kepada karyawan UD Putera Dasrim tentang desain yang diharapkan seperti apa atau bisa

langsung menunjukkan desain yang telah diperoleh. mungkin hal ini yang membuat produk produk UD putera dasrim dikenal banyak oleh para pelanggannya.

Karena kondisi ini peneliti mau membuktikan kebenaran dari kedisiplinan kerja yang tinggi maka dari itu penulis mengambil judul tentang **”PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA UD.PUTERA DASRIM MALANG”**.

1.2. Rumusan masalah

Dari latar belakang diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan disiplin karyawan pada UD Putera Dasrim?
2. Apakah gaya disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan pada UD Putera Dasrim?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan bagi kinerja karyawan pada UD Putera Dasrim.
2. Untuk menganalisis terhadap disiplin kinerja karyawan pada UD Putera dasrim.

1.4. Manfaat penelitian

- a. Manfaat Teoritis

tujuan dari penelitian ini yaitu Tercapainya tujuan penelitian dan dapat menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan terutama bagi disiplin kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

secara langsung dari hasil penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam memecahkan dari jenis rumusan masalah.ada dua macam ialah:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan penelitian dalam menganalisis masalah di lapangan dengan beberapa teori yang dimiliki dan membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada bagi perusahaan. juga sebagai acuan bagi mahasiswa yang akan meneliti dengan topik dan permasalahan yang sejenis dimasa yang akan datang

2. Bagi perusahaan

Agar kedisiplinan karyawan dalam perusahaan terus terjaga dan aturan yang sudah ada dalam perusahaan dapat dipatuhi demi kemajuan dari perusahaan itu sendiri .

1.5. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian yaitu sebuah dasar untuk diyakini bagi peneliti yang dirumuskan secara jelas sehingga ada dasar untuk hal yang diteliti dan bisa membuktikan variabel yang menjadi pusat penelitian juga membantu merumuskan hipotesis. Adapun asumsi penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Putera Dasrim.
2. Dengan adanya pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Putera Dasrim.

1.6. Definisi Operasional Variabel

s1. Variabel Independent

a. Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja yaitu salah satu sikap dimana karyawan harus disiplin atau patuh terhadap semua peraturan dan ketentuan perusahaan untuk memperoleh ketertiban antara karyawan agar karyawan dapat mengikuti peraturan dan ketetapan di dalam suatu institusi/perusahaan (Sutrisno,2016)

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas kerja atau dicapai bagi individu dan semua di sebuah perusahaan sesuai peraturan dan norma-norma yang dimiliki agar upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara bebas, dan tetap menaati aturan yang berlaku (Afandi, 2018)

1.7. Ruang Lingkup

Terdapat III ruang lingkup dalam laporan ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencakup variabel disiplin kerja karyawan.
2. Populasi penelitian semua karyawan pada UD Putera Dasrim.
3. Lokasi penelitian berada di Jl. Raya Candi II 340

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina.Tewal.Umroh, 2016. *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado.* jurnal ISSN.
- Mangkunegara,A.P 2011. *Manajemen sumber daya manusia.perusahaan pencetakan pertama.jakarta:penerbit remaja rosdakarya.*
- Adolfina, 2016. *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado.* jurnal ISSN.
- Arikunto, 2009.*Penelitian populasi.*
- Ary wibowo, Ariani. 2017. *Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan*
- Davis.Keith, Dan Mangkunegara 2016:129.“ *Dicipline is management. action to enforce organization standards*”
- Farida, 2015:1. *Manajemen sumber daya manusia (MSD)*
- Hadi Sutrisno, Sugiyono, 2013:145. *Teknik pengamatan/observasi*
- Hasibuan, 2015:87. *Prestasi kerja pegawai.*
- Hasibuan, 2002:193. *Pengertian disiplin.*
- Mangkunegara, 2016:192. *Macam-macam disiplin kerja.*
- Mangkunegara, 2016:67.*Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.*
- Mangkunegara, 2009:79. *Indikator-indikator kinerja.*
- Mangkunegara, 2010, Dan Prawirosentono, 1999. *Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.*
- Mathis, Jackson, 2010:324. *Standar utama dalam mengukur kinerja.*
- Mc Clelland C David, 1987. Mangkunegara 2016:68. *Hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapain kinerja.motif berprestasi.*
- Nazir, 2013:93. *Studi Pustaka.*
- Terry, Tohardi, 2002. *Disiplin adalah alat pengerak karyawan.*

