

SKRIPSI

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM TAKAMBANG JADI GURU SUMATERA BARAT

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

MUHAMMAD RIZKI

NPM : 135210478

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM TAKAMBANG JADI GURU SUMATERA BARAT

OLEH :

MUHAMMAD RIZKI

NPM : 135210478

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis deskriptif. Adapun hasil penelitian yang diperoleh yaitu variabel disiplin kerja karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, pengawasan melekat dan penerapan sanksi berada pada kategori setuju. Karyawan sudah mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan harapan dengan disiplin yang telah dilakukan karyawan tersebut maka hasil kerja karyawan akan lebih baik lagi dan dampak lainnya karyawan akan diberikan imbalan balas jasa dari hasil disiplin kerja tersebut.

Kata Kunci : Disiplin Kerja

ABSTRACT

EMPLOYEE DISCIPLINE ANALYSIS IN PT. ALAM TAKAMBANG JADI GURU OF WEST SUMATERA

BY:

MUHAMMAD RIZKI

NPM: 135210478

This study aims to determine and analyze the work discipline of employees at PT. Alam Takambang Becomes West Sumatra Teacher. The population in this study were employees totaling 30 people using the census method. Data collection techniques are questionnaires, interviews and documentation. Analysis of the data in this study with descriptive analysis. The results of the study were obtained, namely the employee work discipline variable of PT. Alam Takambang Becomes West Sumatra Teacher with indicators of achievement and ability, role models of leadership, inherent supervision and application of sanctions are in the agreed category. Employees have obeyed the rules set by the company in the hope that with the discipline that has been carried out by the employee, the employee's work will be even better and other impacts will be rewarded by employee benefits from the results of the work discipline.

Keywords: Work Discipline

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE. MA selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE. M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staf pengajar dalam Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dengan tulus memberikan ilmunya kepada penulis dalam masa pendidikan.
6. Bapak dan Ibu pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis selama dalam masa pendidikan.
7. Bapak manager yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yang beliau pimpin dengan sangat terbuka, dan dengan sabar meluangkan waktunya memberikan data-data sehubungan dengan penulisan skripsi ini.

8. Karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yang dengan segala keramahannya telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data sehubungan penulisan skripsi ini.
9. Ayahanda dan Ibunda, yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang tak terhingga, memberikan motivasi, mengajarkan kesabaran, ketegaran, pantang menyerah, dan selalu memanjatkan doa-doa untuk kesuksesan penulis, sehingga penulis bersemangat meneruskan langkah dalam mencapai cita-cita demi ketulusan dan pengorbanan yang telah beliau berikan baik moril maupun materil.
10. Serta teman-teman Mahasiswa/I Angkatan 2013 khususnya buat teman-teman manajemen dan pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pekanbaru, Januari 2020

Penulis

MUHAMMAD RIZKI
NPM : 135210478

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4. Sitematis Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2. Bentuk dan Jenis Disiplin Kerja	14
2.3. Macam- Macam Disiplin Kerja	18
2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.5. Tujuan Disiplin Kerja	24
2.6. Komponen-komponen Disiplin Kerja	25
2.7. Pendekatan Disiplin Kerja	26
2.8. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	29

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.9. Penelitian Terdahulu.....	30
2.9. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Lokasi / Objek Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.4. Jenis dan Sumber Data	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
5.1 Identitas Responden	44
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	47
5.3. Analisis Disiplin Kerja.....	50
5.4. Pembahasan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
6.1. Kesimpulan.....	79
6.2. Saran-saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada

di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pimpinan instansi perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti disiplin kerja karyawan, ketrampilan serta keahlian karyawan dan juga perlu memperhatikan sistem pengawasan yang perlu diterapkan kepada karyawan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor organisasi seperti rekrutmen dan seleksi yang buruk, kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan serta komunikasi antara bawahan dengan bawahan, pengawasan kerja yang lemah serta kebijakan dan peraturan yang kurang sesuai dengan kondisi yang ada.

Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab dengan disiplin, tujuan yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab dengan disiplin, tujuan yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

PT. Alam Takambang Jadi Guru merupakan sebuah perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang berlokasi di Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Perusahaan ini murni milik swasta atau perorangan. Dan segala hal tentang manajemennya dikelola oleh swasta. Didorong dan dikelola oleh Pertamina Retail dan dibangun juga berdasarkan persyaratan yang dimiliki Pertamina Retail tersebut. SPBU ini dibangun sebagai salah satu upaya untuk pengembangan jaringan dan peningkatan pelayanan melalui konsep Kerja Sama Operasi (KSO). Oleh karena itu pihak manajemen harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan

kemampuan yang berbeda-beda. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang studi manajemen bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara pegawai dalam kualitas yang tetap. Berikut adalah jumlah karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru tahun 2018 :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru tahun 2018

No	Bagian	Jumlah
1	Pengawas BBM	2
2	Security	3
3	Kepal Shift	2
4	Mekanik	3
5	Pengawas ADM	3
6	Kasir	4
7	Cleaning Service	3
8	Operator I	5
9	Operator II	5
Jumlah		30

Sumber: PT. Alam Takambang Jadi Guru, 2019

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru bagian pengawas BBM berjumlah 2, bagian security berjumlah 3, bagian kepala shift berjumlah 2, bagian mekanik 3, bagian pengawas ADM berjumlah 3, bagian kasir berjumlah 4, bagian cleaning service 4, bagian operator I berjumlah 5 dan bagian operator II berjumlah 5, jadi keseluruhan karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru berjumlah 30.

Dari kondisi yang ada pada PT. Alam Takambang Jadi Guru terlihat kurangnya aparat melakukan sistem kerja yang jelas dan terkoordinir sehingga

masih terdapat beberapa tugas yang tidak tercapai misalnya dalam melakukan pengangkutan, pemindahan, pemberhentian bahan bakar yang tidak tepat waktu.

Dalam tindakan kedisiplinan masih terlihat para karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru yang masih kurang menerapkan kedisiplin, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan masih banyak karyawan yang tidak hadir dan pulang cepat dari tahun ketahun. Frekuensi absensi karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru pada tahun 2018 dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kinerja Karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Izin (orang)	Jumlah karyawan sakit (orang)	Jumlah karyawan alpha (orang)	Jumlah karyawan cuti (orang)
1.	Januari	30	4	3	1	1
2.	Februari	30	2	2	1	0
3.	Maret	30	2	2	1	0
4.	April	30	1	4	2	1
5.	Mei	30	2	2	1	0
6.	Juni	30	5	2	2	1
7.	Juli	30	2	1	1	0
8.	Agustus	30	2	2	1	0
9.	September	30	2	3	1	0
10.	Oktober	30	4	2	1	1
11.	November	30	3	4	2	0
12.	Desember	30	5	1	0	3
Jumlah absensi			34	28	14	7

Sumber : PT. Alam Takambang Jadi Guru, 2019

Berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru yang rendah juga dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk

terrealisasi. Keterlambatan ini disebabkan oleh karena jadwal kerja yang tidak teratur karena karyawan sering terlambat datang. Selain itu juga karyawan sering meninggalkan jam kantor untuk keperluan di luar kerja, seperti berkumpul dan mengobrol di warung-warung kopi dan masuk kerja setelah istirahat terkadang kurang tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang kurang baik, sehingga perlu ditingkatkan.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan dengan judul : **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : “bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan disiplin kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang variabel disiplin kerja, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta penegmbangan tabiat”. Hal ini menekankan bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat perannya dalam hubungannya dengan disiplin.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011:129), menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu :“*Dicipline is management action to enforce organization standards.* (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi)”. Menurut Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa :“disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan kariawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan-peraturan”.

Pengertian disiplin menurut Moekijat (2012:139) adalah :“Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”. Terdapat pengertian lain mengenai disiplin menurut Hasibuan (2010:193) mengungkapkan bahwa :“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Rumusan lain menyatakan tentang pengertian disiplin menurut Siagian (2011:305), yakni :“Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut Rivai (2014:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan

perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, *ceteris paribus*.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak.

Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisiplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuan, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disiplinier, pimpinan harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para pimpinan perlu

berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disiplin harus diatur :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Kedua hal di atas berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu kantor selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi kinerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dan kepemimpinan pimpinannya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional diemban oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan kinerja bagi bawahannya,

demikian pula kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan suatu organisasi, menurut Pridojarminto (2004:3), ada 3 (tiga) aspek yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria.
3. Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara cermat dan tertib.

Dari kutipan di atas tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin itu dapat diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

2.2. Bentuk dan Jenis Disiplin Kerja

1. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:456) yaitu:

- Disiplin Retributif (*retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- Disiplin Korektif (*corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin

- Perspektif Utilitarian (*utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Jenis Disiplin

a. Pendisiplinan Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen, pertama: para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua, para karyawan perlu diberi

penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Pendisiplinan Korektif

Disiplin Korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. Kedua, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri, ketiga, dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu di katakan “wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan, antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Dengan wawancara

seperti itu, karyawan diharapkan memahami, meskipun barangkali tetap tidak menerima tindakan manajemen terhadapnya. Di samping itu karyawan tersebut meninggalkan organisasi dengan perasaan antipati sekecil mungkin terhadap organisasi.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada nya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.3. Macam- Macam Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2006) yaitu:

- a. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- d. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapat jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang telah dikonstrubisikan oleh organisasi. Bila pegawai menerima kontribusi yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan

perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pegawai.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar

dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut
- 3) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan- pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2008:121), diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahannya juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahannya berdisiplin baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadaan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan itu baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang

disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik pada suatu organisasi Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri

dan direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis. Jadi disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Sastrohardiwiryo (2012:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen yang baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat mengemukakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.6. Komponen-komponen Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:444) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan terdapat komponen-komponen disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran, hal ini menjadi komponen yang mendasar untuk mengukur disiplin dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- c. Ketaatan pada prosedur kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.7. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2011:130) yaitu :

- a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 3. Keputusan-keputusan yang sama sekali terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. Disiplin kerja diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dalam pelaksanaan tindakan disipliner, Rivai (2005 : 445), menjelaskan tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*)

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh tungku panas dengan pemahaman sebagai berikut :

- a) Membakar dengan segera maksudnya jika tindakan disipliner akan diambil maka tindakan ini harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu,

orang memiliki tendensi meyakinkan bahwa dirinya tidak salah, yang cenderung sebagian menghapuskan efek – efek disipliner yang terdahulu.

- b) Memberikan peringatan maksudnya memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya. Oleh karenanya ada kesempatan menghindari terbakar jika memilih demikian.
- c) Memberikan hukuman yang konsisten maksudnya tindakan disipliner harus konsisten kepada setiap orang yang melakukan tindakan kesalahan yang sama akan

dihukum sesuai hukum yang berlaku.

- d) Membakar tanpa membedakan – bedakan maksudnya tindakan disipliner diterapkan tanpa pandang bulu. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya tanpa memilih – milih.

2. Tindakan Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

3. Tindakan Disiplin Positif (*Positive Discipline*)

Tindakan disiplin positif dimaksudkan mendorong perilaku para karyawan memantau perilaku – perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi – konsekuensi dari tindakan – tindakan mereka. Tindakan disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

2.8. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka.

Sedangkan indikator disiplin kerja adalah :

a. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan Tingkah Laku

Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas

Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana Harian Tugas

Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Dari indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terlihat dari penghargaan waktu, dapat menjalankan segala aturan yang berlaku dalam suatu instansi dengan tertib, serta dapat membuat pedoman kerja yang menunjang segala aktivitas pekerjaan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. 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.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.9. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Prasetyo Ari Anjas (2017)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu	Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap
No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
			Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu, dan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu. Serta hasil pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan terdapat pengaruh Kompensasi (X1), dan Lingkungan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu.
2.	Sabilla Nurul Imanda (2018)	Analisis Tingkat Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung - Bekasi)	Berdasarkan hasil <i>Importance – Performance analysis</i> diperoleh kesimpulan bahwa rata – rata total untuk variabel kompensasi adalah sebesar 85,45% yang termasuk dalam kategori sangat puas, untuk variabel pengawasan adalah sebesar 79,10%

			<p>termasuk dalam kategori puas, untuk variabel pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 75,91% termasuk dalam kategori puas, untuk variabel hubungan kerja adalah sebesar 79,64% termasuk dalam kategori puas, untuk variabel jaminan kerja adalah sebesar 75,13% termasuk dalam kategori puas. Hal ini, berarti pada umumnya responden puas dengan kinerja kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri,</p>
No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
			<p>hubungan kerja, serta jaminan kerja PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung – Bekasi. Namun masih ada responden yang kurang puas dengan kesempatan cuti yang diberikan perusahaan, sistem pengawasan dengan menggunakan alat bantu, fasilitas transportasi karyawan, peralatan kerja yang memadai, serta jaminan hari tua. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja perusahaan yang dianggap penting oleh karyawan, namun masih kurang mendapat perhatian dari pihak perusahaan.</p>
3.	Esther (2017)	Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak	<p>Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pada faktor balas jasa yang adil dan layak, secara keseluruhan tingkat disiplin kerja karyawan pada variabel</p>

			ini masuk dalam kategori baik, pada faktor penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian secara secara keseluruhan tingkat disiplin kerja karyawan masuk dalam kategori baik, pada faktor berat ringannya pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor suasana dan lingkungan pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor
No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
			sikap pimpinan dalam kepemimpinannya masuk dalam kategori baik dan pada faktor sikap pekerjaan monoton atau tidak masuk dalam kategori cukup baik.

2.10. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat belum optimal dilakukan".



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru di Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung Sumatera Barat.

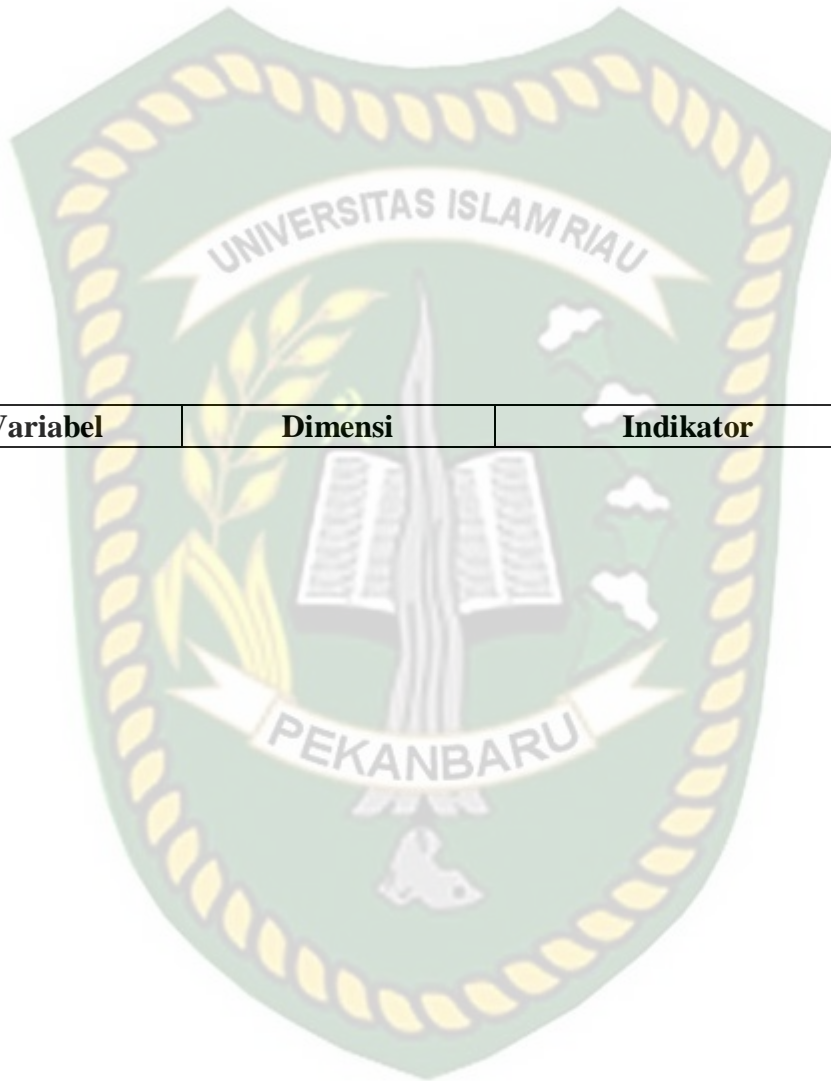
3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----------	---------	-----------	-------



Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2008:120)	1. Tujuan dan kemampuan.	a. Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal b. Kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan c. Kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan	
	2. Teladan pimpinan	a. Pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja b. Pimpinan bersikap jujur dalam bekerja c. Pimpinan bersikap adil dalam bekerja	
	3. Pengawasan Melekat	a. Pengawasan moral dan gairah kerja bawahan b. Pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas c. Mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas	
	4. Penerapan sanksi	a. Penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku b. Penerapan sanksi dengan tegas dan adil	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu yang berjumlah karyawannya 30 orang. Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel dari seluruh jumlah populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

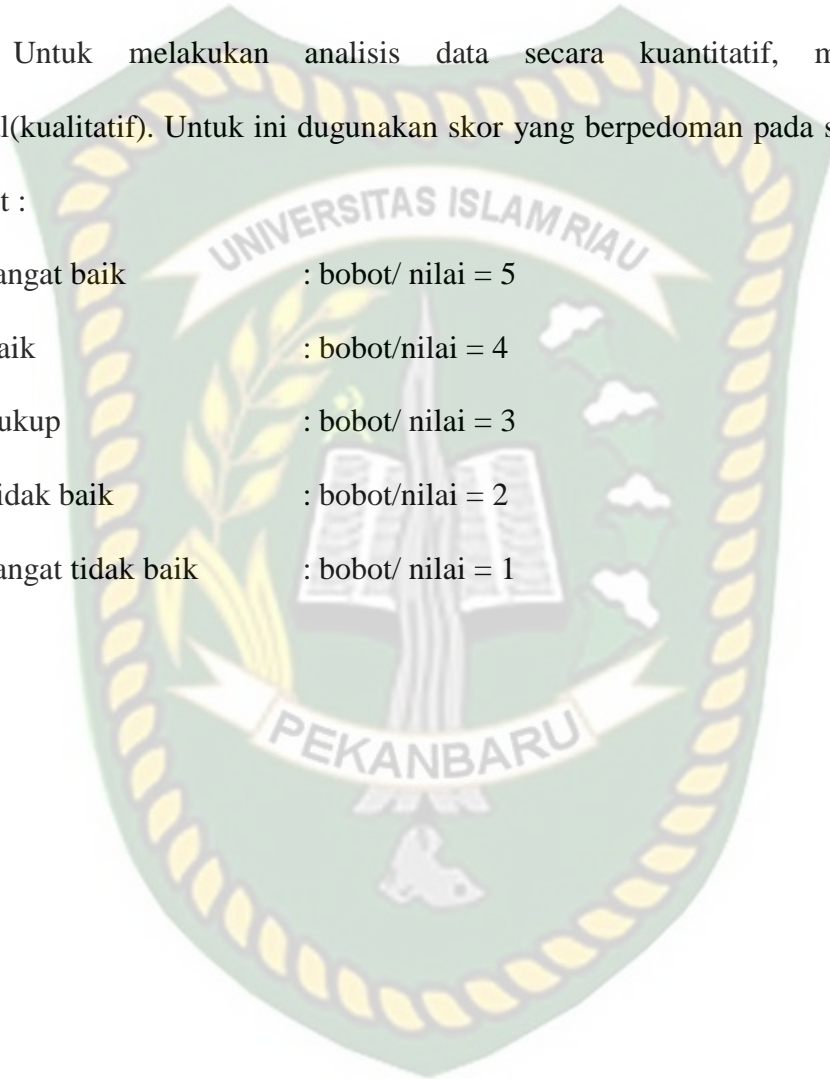
3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan Metode Deskriptif. Metode deskriptif yaitu dengan cara

mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Alam Takambang Jadi Guru merupakan sebuah perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang berlokasi di Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Perusahaan ini murni milik swasta atau perorangan. Dan segala hal tentang manajemennya dikelola oleh swasta. Didorong dan dikelola oleh Pertamina Retail dan dibangun juga berdasarkan persyaratan yang dimiliki Pertamina Retail tersebut. SPBU ini dibangun sebagai salah satu upaya untuk pengembangan jaringan dan peningkatan pelayanan melalui konsep Kerja Sama Operasi (KSO).

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Jika diperhatikan struktur organisasi yang disusun oleh manajemen PT. Alam Takambang Jadi Guru ini maka bentuk struktur organisasi yang dipergunakan oleh perusahaan tersebut adalah berbentuk struktur organisasi garis lurus. Hal ini dapat terlihat dari pimpinan tertinggi dipegang oleh direktur utama. Direktur utama dibantu oleh staf keuangan dan pembukuan, manajer pabrik dan direktur pembelian. Manajer pabrik dan direktur pembelian dibantu pula oleh beberapa kepala bagian dan kepala unit. Wewenang dan tanggung jawab dimulai dari direktur utama sampai kepada karyawan bawah pada perusahaan, dan setiap karyawan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing secara bertingkat.

Untuk lebih jelasnya bentuk organisasi dan bagian-bagian yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan oleh PT. Alam Takambang Jadi Guru.

Maka dapat diperhatikan pada gambar dibawah ini. Tugas pokok dan tanggung jawab dari masing-masing pejabat yang terlibat didalam kegiatan perusahaan PT.

Alam Takambang Jadi Guru dapat diterangkan sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Secara garis besarnya tugas pokok dan tanggung jawab direktur utama perusahaan ini adalah:

1. Menentukan arah dan kebijaksanaan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahan yang telah ditetapkan.
2. Memberikan tugas-tugas pokok kepada masing-masing staf bawahannya.
3. Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasi dan keuangan perusahaan.
4. Menerima pertanggung jawaban dari masing-masing staf bawahannya atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Direktur utama membawahi tiga staf yaitu staf keuangan dan pembukuan pabrik, dan direktur pembelian.

b. Staf Keuangan dan Pembukuan

Staf keuangan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatankegiatan yang meliputi:

1. Merencanakan penggunaan dana perusahaan.
2. Membantu dalam menyusun sistem akuntansi.
3. Melaksanakan pengawasan atas kredit yang telah diberikan kepada langganan.

Staf pembukuan pada perusahaan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembukuan kegiatan perusahaan.

c. Manager Pabrik

Manager pabrik bertugas dan bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik bagaimana supaya pabrik bisa berjalan dengan lancar dan berproduksi dengan baik. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Maka manager pabrik dibantu pula oleh beberapa kepala bagian yaitu:

1. Direktur Pembelian
2. Staf Administrasi Ekspor
3. Kabag Personalia
4. Kabag Produksi
5. Kabag Gudang Ekspor
6. Kabag Laboratorium
7. Kabag Gudang bahan penolong
8. Kabag Bengkel

d. Direktur Pembelian

Direktur pembelian bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan berikut:

1. Melaksanakan pembelian bahan baku untuk keperluan produksi.
2. Meneliti pasar bahan baku untuk memperoleh bahan baku dengan harga yang memadai.
3. Melakukan pembelian terhadap peralatan pabrik yang digunakan secara rutin dalam pabrik.

Direktur pembelian dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa orang staf bagian yaitu:

1. Petugas administrasi, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang masalah administrasi dan surat menyurat yang menyangkut pembelian.
2. Petugas sortir, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang penyortiran bahan baku yang dibeli untuk memisahkan bahan baku yang banyak dibeli dengan bahan baku yang tidak layak dibeli.
3. Petugas K3, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk keamanan, kebersihan, dan keindahan.
4. Kabag gudang basah dan timbang, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk menimbang bahan baku sebelum dimasukkan ke gudang basah.

e. Staf Administrasi Ekspor

Staf administrasi ekspor ini bertugas dan bertanggung jawab guna melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Melakukan transaksi penjualan ekspor hasil produksi.
2. Membuat faktor penjualan dan mengirimkan barang kepada bagian yang membutuhkan.
3. Membuat laporan atas penjualan.
4. Mengawasi dan memonitor pasar internasional terhadap komoditi yang bersifat sejenis.

Staf administrasi dan ekspor ini dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh seorang kepala bagian yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian

yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk mengecek dan mengawasi barang-barang yang ada digudang ekspor untuk di ekspor.

f. Kepala Bagian Personalia

Kepala bagian personalia mempunyai tugas dan tanggung jawab meliputi:

1. Mengeluarkan dan menerima surat-surat yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
2. Menerima, mengangkat dan melatih karyawan.
3. Mengurus segala sesuatu dan melatih karyawan izin operasional Perusahaan.

g. Kepala Bagian Produksi

Kepala bagian produksi bertugas mengawasi jalannya produksi dan bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan produksi. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kepala bagian produksi dibantu oleh beberapa orang kepala bagian yaitu:

1. Ka. Mandor, proses basah, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh kerja dalam kegiatan proses basah.
2. Petugas pengolahan limbah, merupakan bagian yang bertanggung jawab atas limbah pabrik.
3. Ka. Mandor proses pengiriman udara, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan proses pengeringan udara.
4. Ka. (Wakil Mandor) pengeringan dryer, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan pengeringan dryer.

5. Ka. Pengawasan pengemasan, merupakan bagian yang bertugas untuk mengawasi pengemasan barang hasil produksi untuk di ekspor.

h. Kepala Bagian Laboratorium

Kepala bagian laboratorium bertugas menguji dan meneliti kadar air dan jenis produk yang akan diproses sesuai dengan yang diharapkan konsumen.

i. Kepala Bagian Gudang Bahan Penolong

Kepala bagian gudang bahan penolong bertugas untuk menyediakan bahan penolong untuk keperluan produksi.

j. Kepala Bagian Bengkel

Kepala bagian bengkel yang bertanggung jawab untuk memperbaiki kerusakan mesin-mesin dan peralatan. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kepala bagian bengkel dibantu oleh tiga orang petugas bagian yaitu:

1. Petugas operator, merupakan bagian yang bertugas dalam mengoperasikan mesin.
2. Bagian listrik, merupakan bagian yang bertugas menjaga dan memelihara tegangan dan penerangan.
3. Petugas ruang mesin, merupakan bagian yang bertugas untuk mengecek atau mengawasi mesin selama proses produksi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yang berjumlah 30 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	10	33.3
30-39	15	50
40-49	5	16.7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa SPBU ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai.

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	22	73.3
DIII	5	16.7
Sarjana	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu dari paling banyak responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 73.3%, responden yang memiliki tingkat pendidikan DIII sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan

Sarjana hanya 3 orang atau sebesar 10%. Banyaknya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA karena jenis pekerjaan yang di lapangan atau di SPBU sebagai pengisi bahan bakar yang tidak menuntut karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

5.1.3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5	9	30
6-10	6	20
11-15	10	33.3
>16	5	16.7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu > 16 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	63.3
Perempuan	11	36.7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar 90,9% berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 19 orang atau sebesar 9,1% berjenis kelamin laki-laki. Dapat disimpulkan lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki karena jenis pekerjaan yang berat untuk melakukan pengisian bahan bakar dan kerja yang membutuhkan tenaga yang banyak karena lebih banyak berdiri dibandingkan duduk dalam bekerjanya.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 30 orang responden dengan memberikan 11 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	Sig (2- tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
1	X1	0.625	0.000	0.307	Valid
	X2	0.603	0.000	0.307	Valid
	X3	0.609	0.000	0.307	Valid
	X4	0.654	0.000	0.307	Valid
	X5	0.635	0.000	0.307	Valid
	X6	0.593	0.000	0.307	Valid
	X7	0.615	0.000	0.307	Valid
	X8	0.683	0.000	0.307	Valid
	X9	0.597	0.000	0.307	Valid
	X10	0.582	0.000	0.307	Valid
	X11	0.634	0.000	0.307	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 30 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.307 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Disiplin Kerja	0.845

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Disiplin kerja Karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak. Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisiplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan disiplin, pimpinan harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para pimpinan perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu kantor selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi kinerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dan kepemimpinan pimpinannya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional diemban oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan kinerja bagi bawahannya, demikian pula kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Inilah pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

5.3.1. Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	14	46.7
Setuju	6	20
Cukup	8	26.7
Tidak setuju	2	6.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Tujuan yang ingin dicapai secara jelas dan ideal yang dimaksud yaitu tujuan yang telah diterapkan SPBU untuk berguna dalam kemajuan SPBU tersebut, misalnya program kerja yang telah ditetapkan serta penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*.

5.3.2 Kesesuaian Beban Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu syarat untuk bekerja pada sebuah organisasi adalah dinilai dari tingkat pendidikannya, karena tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya karyawan dalam bekerja dan dengan begitu maka sasaran atau tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	14	46.7
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	1	3.3
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera

Barat mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3.3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2002:60) bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan sebaiknya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan

yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.3.3. Kesesuaian beban kerja dengan keahlian dan keterampilan karyawan

Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban yang diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian atau keterampilan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	8	26.7
Setuju	10	33.3
Cukup	7	23.3
Tidak setuju	5	16.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Dalam melakukan penempatan kerja sebaiknya pihak SPBU harus melakukan tolak ukur dalam tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Apabila keahlian atau pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam menjalankan beban kerjanya maka karyawan juga dapat menciptakan disiplin dalam bekerja.

Henry Simamora menyatakan bahwa salah satu kriteria dalam penyeleksian karyawan pada sebuah perusahaan yaitu pengalaman dan kinerja masa lalu. Banyak perusahaan yang menyakini bahwa kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa yang akan datang. Selain itu, perusahaan-perusahaan kerap menganggap pengalaman sebagai indikator yang bagus dari kemampuan yang telah melakukan pekerjaan

sebelumnya dan melamar pekerjaan serupa tentulah mengemari pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan disiplin yang baik.

Apabila keahlian atau pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam menjalankan beban kerjanya maka karyawan juga dapat menciptakan disiplin dalam bekerja. Henry Simamora menyatakan bahwa salah satu kriteria dalam penyeleksian karyawan pada sebuah perusahaan yaitu pengalaman dan kinerja masa lalu. Banyak perusahaan yang menyakini bahwa kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa yang akan datang. Selain itu, perusahaan-perusahaan kerap menganggap pengalaman sebagai indikator yang bagus dari kemampuan yang telah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan serupa tentulah mengemari pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan disiplin yang baik.

5.3.4. Pimpinan Memberi Contoh Yang Baik Dengan Disiplin Dalam Bekerja Karyawan

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	9	30
Setuju	14	46.7
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	2	6.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Peranan pimpinan dalam

rangka mempengaruhi para karyawan agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:64) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

5.3.5. Pimpinan Bersikap Jujur Dalam Bekerja Karyawan

Pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan juga harus menerapkan dan memberikan contoh yang baik, jujur dan adil kepada karyawannya. Dengan sifat-sifat pemimpin yang baik tersebut maka dapat dipelajari dan diterapkan oleh bawahan sehingga hal ini dapat mempengaruhi dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis. Pada intinya berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja
pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	13	43.3
Setuju	10	33.3
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	2	6.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Baratsangat setuju dengan pimpinan bersikap jujur dalam bekerja pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi para karyawan agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali.

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

5.3.6. Pimpinan Bersikap Adil Dalam Bekerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	12	40
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	3	10
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Pimpinan selalu bersikap adil dimata karyawan sehingga pimpinan dapat diterima baik oleh karyawan serta dapat terjalin hubungan saling menghormati antar sesama.

Menurt Malayu SP Hasibuan (2000:68) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawanpun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahanpun berdisiplin baik pula.

Melayu SP Hasibuan bahwa keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer atau pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. Sedangkan Sondang P Siagian menyatakan pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan karyawannya pada perusahaan harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi mawas dikalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi perusahaan seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, sering para karyawan berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing masing.

5.3.7. Pengawasan Moral Dan Gairah Kerja Bawahan Karyawan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan tingkah laku karyawan merupakan perwujudan dari sikap yang dilaksanakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan pengawasan. Terkadang kala tingkah laku merupakan wujud dan keteladanan pimpinan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai pengawasan moral dan gairah kerja
bawahan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	8	26.7
Setuju	13	43.3
Cukup	7	23.3
Tidak setuju	2	6.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat setuju dengan pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat.

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Apakah pimpinan melakukan pengawasan selama bekerja dan untuk tersebut maka pimpinan sudah dapat digolongkan pemimpin yang perhatian dan

mengawasi karyawannya dalam bekerja. Tetapi pimpinan juga harus tetap lebih memperhatikan dan mengawasi karyawannya agar karyawan tersebut lebih merasa nyaman dan berdisiplin dalam bekerja. Pimpinan yang jarang melakukan pengawasan selama bekerja menurut hasil tanggapan responden diatas, mungkin dipengaruhi oleh waktu dan kesibukannya dalam bekerja, dengan begitu pimpinan juga di tuntut dapat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2000:64) waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

5.3.8. Pencegahan Terjadinya Kesalahan Pelaksanaan Tugas Karyawan

Pimpinan bukan hanya bertugas untuk memberikan perintah atau beban kerja kepada karyawan dan pimpinan tidak hanya melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam melaksanakan beban kerja. Akan tetapi pimpinan juga harus aktif dan ikut turun tangan langsung melakukan pengawasan kerja karyawannya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, dengan demikian maka hasil kerja karyawan yang diberikan akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	16	53.3
Setuju	7	23.3
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	2	6.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Baratsangat setuju dengan pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Dengan adanya pengawasan pimpinan tersebut maka karyawan dapat menjalankan beban kerjanya dengan benar dan lebih baik karena ada pemimpin yang mengawasi karyawannya dalam bekerja.

Pernyataan tentang pengawasan pimpinan kepada karyawannya ini dikemukakan oleh Melayu SP Hasibuan yang menyatakan dengan adanya pengawasan berarti atasan atau pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang efektif juga dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Sedangkan M. Manulang menyatakan fungsi kelima dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi merupakan setiap pimpinan yang terakhir, setelah fungsi-fungsi merencanakan, mengorganisasi, menyusun tenaga kerja dan memberi perintah. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

5.3.9. Pimpinan Mengoreksi Kesalahan Pelaksanaan Tugas Karyawan

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya

kedisiplinan karyawan yang baik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	18	60
Setuju	3	10
Cukup	8	26.7
Tidak setuju	1	3.3
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3.3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat sangat setuju dengan mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan

karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya.

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, inaka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

5.3.10. Penerapan Sanksi Sesuai Ketentuan Yang Berlaku

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Dalam menanggulangi hal tersebut

pimpinan dituntut harus aktif dalam memperhatikan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dan apabila salah satu karyawan melanggar ketentuan atau peraturan maka pimpinan harus bersikap arif dan bijaksana dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, hal ini diharapkan agar terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	15	50
Setuju	7	23.3
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	3	10
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10% dan tidak ada

responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat sangat setuju dengan penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Pimpinan harus lebih bijaksana dalam menjatuhkan tindakan disiplin atau sanksi hukuman apabila karyawan melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan, karena kedisiplinan kerja karyawan yang baik dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan dapat menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan karyawan.

Menurut Malayu SP Hasibuan berat atau ringatnya sangksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kesiapan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sangksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan meperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberikan peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

5.3.11. Penerapan Sanksi Dengan Tegas Dan Adil Karyawan

Selain harus memberikan sanksi hukuman dengan ketentuan yang berlaku, pimpinan juga harus mengambil tindakan dengan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, karena ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan demikian ketegasan dan keadilan pimpinan merupakan perwujudan dari tingginya disiplin yang dijalankan karyawan didalam perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	12	40
Setuju	8	26.6
Cukup	5	16.7
Tidak setuju	5	16.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat sangat setuju dengan penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. Dengan mengambil tindakan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, pimpinan diharapkan dapat menciptakan dan memelihara disiplin kerja karyawan yang baik didala perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:70) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

Berikut ini dapat diketahui hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variable disiplin kerja, yaitu :

Tabel. 5.18
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Disiplin Kerja

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal	14	6	8	2	-	122
2.	Kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan	10	14	5	1	-	123
3.	Kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan	8	10	7	5	-	111
4.	Pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja	9	14	5	2	-	120
5.	Pimpinan bersikap jujur dalam bekerja	13	10	5	2	-	124
6.	Pimpinan bersikap adil dalam bekerja	10	12	5	3	-	119
7.	Pengawasan moral dan gairah kerja bawahan	8	13	7	2	-	117
8.	Pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas	16	7	5	2	-	127
9.	Mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas	18	3	8	1	-	138
10.	Penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku	15	7	5	3	-	124
11.	Penerapan sanksi dengan tegas dan adil	12	8	5	3	-	113
Total Skor							1338

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable disiplin kerja karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1338. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 11 \times 5 \times 30 = 1650$$

$$\text{Nilai Terendah} = 11 \times 1 \times 30 = 330$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1650 - 330}{5} = \frac{1320}{5} = 264$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable disiplin kerja karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1386 - 1650$$

$$\text{Baik} = 1122 - 1386$$

$$\text{Cukup} = 858 - 1122$$

$$\text{Tidak Baik} = 594 - 858$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 330 - 294$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel disiplin kerja karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat berada pada kategori baik. Karyawan sudah mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan harapan dengan disiplin yang telah dilakukan karyawan tersebut maka hasil kerja karyawan akan lebih baik lagi dan dampak lainnya karyawan akan diberikan imbalan balas jasa dari hasil disiplin kerja tersebut.

5.4. Pembahasan

Hasil penelitian diketahui variabel disiplin kerja karyawan PT. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat berada pada kategori baik. Karyawan sudah mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan harapan dengan disiplin yang telah dilakukan karyawan tersebut maka hasil kerja karyawan akan

lebih baik lagi dan dampak lainnya karyawan akan diberikan imbalan balas jasa dari hasil disiplin kerja tersebut.

Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja yang tinggi harus dapat dipertahankan karena karyawan tersebut merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja karyawan. Peningkatan disiplin karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi dengan harapan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Gouzali (2005: 111) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulusikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Susilo (2007:165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah: motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Hasibuan (2005: 194) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan

melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. hubungan kemanusiaan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya tingkat absensi karyawan yang rendah berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dengan disiplin kerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka produktivitas karyawan akan semakin baik atau meningkat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pegawai pada PT. Alam Takambang Jadi Guru sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari indikator tujuan dan kemampuan diketahui bahwa dalam kategori setuju. Hal ini dilihat dari jenis pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
2. Hasil penelitian dari indikator teladan pimpinan diketahui bahwa dalam kategori setuju. Hal ini dilihat dari pimpinan yang selalu memberikan contoh yang baik dan adil dalam menerapkan disiplin dan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Hasil penelitian dari indikator pengawasan melekat diketahui bahwa dalam kategori setuju. Hal ini dilihat dari pengawasan selalu dilakukan oleh pihak pimpinan atau pengawas sehingga kesalahan dalam pekerjaan karyawan dapat terhindarkan.
4. Hasil penelitian dari indikator penerapan sanksi diketahui bahwa dalam kategori setuju. Hal ini dilihat dari penerapan sanksi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan kemudian diterapkan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan tersebut. Sanksi juga diterapkan dengan tegas dan adil

agar karyawan merasa dihormati dan tidak dibeda-bedakan.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Alam Takambang Jadi Guru yaitu :

1. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dan pihak SPBU harus menetapkan peraturan-peraturan yang tegas dan adil agar karyawan merasa takut sehingga mematuhi segala peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta : Bmi Aksara.
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kepuasan kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar

Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kekaryawanan I*, Yogyakarta, Kanisius.

