

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA
DAYUNG UTARA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



**SRI INDRA WAHYUNI
NPM. 157210167**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Sri Indra Wahyuni
NPM : 157210167
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Kharisma
Dayung Utara Pekanbaru.

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam Skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konfrehensif.

Pekanbaru, Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing II


La Ode Syarfan, SE, M.Si


Ema Fitri Lubis, S.Sos.,M.Si

Turut Menyetujui
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,


Arief Rifa'i S.Sos.,M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Sri Indra Wahyuni
NPM : 157210167
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, Juli 2020

Ketua


Dr. Nurman, S.Sos., M.Si

Sekretaris


Nurmasari, S.Sos., M.Si

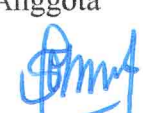
Anggota


La Ode Syarfani, SE, M.Si

Anggota


Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Anggota


Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I


Indra Syafri S.Sos., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

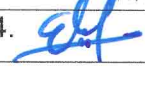
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 90 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 13 Juni 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 15 Juni 2020 jam 11.00 – 12.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Sri Indra Wahyuni
NPM : 157210167
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Charisma Dayung Utara Pekanbaru.**

Nilai Ujian : Angka : " 409,2 " ; Huruf : " A - "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.	Anggota	4. 
5.	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.	Anggota	5. 
6.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	6. 

Pekanbaru, 15 Juni 2020

An. Dekan,



Indra Safri, S.Sos., M.Si.

Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR
Nomor: 1015/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang:
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FISIPOL UIR

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengarahkan mahasiswa dalam penulisan skripsi perlu difasilitasi oleh Dosen pembimbing;
2. Bahwa Dosen pembimbing dimaksud perlu ditetapkan dalam bentuk surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 tahun 1999 tentang Sistem Pendidikan Tinggi;
3. SK Mendiknas. No.045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
4. SK BAN PT Depdiknas No. 012/BAN-PT/Ak-IX/S1/VII/2005 tentang Akreditasi Prodi Adminitasi Niaga;
5. SK Rektor No.141/UIR/Kpts/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR;
6. SK Rektor No. 112/UIR/KPTS/2016 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2016-2020.

Memperhatikan: Rekomendasi Kajur. dan PD.I tentang usulan Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen yang identitasnya tertera berikut ini:

I Nama : La Ode Syarfan.,SE.,M.Si
NIP/NPK : 080102338
Pangkat/Jabatan : III/c - Lektor
Kedudukan : **Pembimbing I**

Nama : Ema Fitri Lubis.,S.Sos.,M.Si
II NIP/NPK :
Pangkat/Jabatan : III/a – Asisten Ahli
Kedudukan : **Pembimbing II**

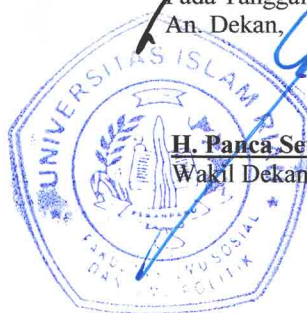
Pada proses penulisan skripsi mahasiswa yang identitasnya tertera berikut ini:

Nama : **Sri Indra Wahyuni**
NPM : 157210167
Jurusan/Prodi : Ilmu Administasi / Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Kampar, Riau.

2. Pembagian dan pelaksanaan tugas Pembimbing I dan Pembimbing II berpedoman kepada **SK Dekan No. 001/Fs-UIR/Kpts-PK/2010 tentang Pembagian Tugas Pembimbingan dan Perbaikan UP, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa Fisipol UIR Pekanbaru;**
3. Kepada Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku di UIR;
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kesalahan di dalamnya segera diperbaiki sebagaimana seharusnya.

Kutipan : Surat keputusan ini disampaikan kepada Dosen bersangkutan untuk dilaksanakan secara baik dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 November 2018
An. Dekan,



H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan, disampaikan kepada:

5. Yth. Bapak Rektor UIR
6. Yth. Ketua Prodi Adm. Bisnis
7. Yth. Ka. Labor Adm. Bisnis
8. Arsip. --SK Pembimbing.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sri Indra Wahyuni
NPM : 157210167
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, Juli 2020

An. Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Nurman, S.Sos., M.Si

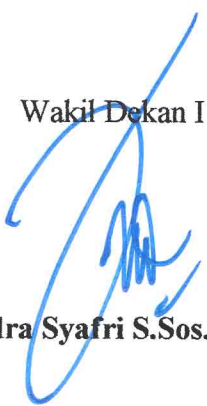

Nurmasari, S.Sos., M.Si

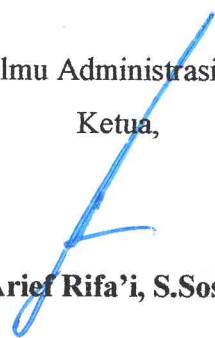
Turut Menyetujui

Wakil Dekan I

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Ketua,


Indra Syafri S.Sos., M.Si


Arief Rifa'i, S.Sos., M.Si



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan	10
1. Ilmu Administrasi Bisnis	10
a. Pengertian Administrasi	10
b. Pengertian Bisnis	11
c. Pengertian Administrasi Bisnis	11
2. Disiplin Kerja	12
a. Pengertian Disiplin Kerja	12
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	16
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	17
d. Faktor-faktor Disiplin Kerja	20
e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja	24
3. Penerapan Disiplin Kerja pada Perusahaan.....	25
4. Pengertian Perusahaan	27
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pikir	32

D. Konsep Operasional Variabel.....	34
E. Operasional Variabel.....	34
F. Teknik Pengukuran.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
D. Teknik Penarikan Sampel	39
E. Jenis dan Sumber Data	39
1. Jenis Data	39
2. Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41

BAB IV DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	42
1. Sejarah Perusahaan.....	42
2. Visi dan Misi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	43
3. Formasi Jabatan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	43
4. Tugas dan Fungsi Jabatan	44
5. Struktur Organisasi PT. Kharisma Dayung Utara	47
6. K3 PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	48
7. Standarisasi Peraturan Kerja	50

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Identitas Responden	52
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	53
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	54
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran	55
B.	Variabel dan Indikator Variabel	55
1.	Disiplin Kerja PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	56
a.	Tujuan dan Kemampuan	56
b.	Teladan Pimpinan	60
c.	Balas Jasa	63
d.	Keadilan	66
e.	Waskat	69
f.	Sanksi	72
g.	Ketegasan	75
h.	Hubungan Kemanusiaan	79
C.	Pembahasan	82

BAB VI PENUTUP

A.	Kesimpulan	85
B.	Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	87
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusialah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kopeten dan ahli dibidangnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi, perusahaan tersebut akan berupaya untuk mempertahankannya. Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan.

Mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Jadi dapat

disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan tulang punggung dalam menjalankan perusahaan.

Karyawan adalah salah satu aset bagi perusahaan yang harus diperlakukan sedemikian rupa, sebab karyawan merupakan sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Di masa sekarang ini, khususnya didalam bidang bisnis, perusahaan-perusahaan saling berkompetisi untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan didalam ketatnya persaingan bisnis nasional, maupun internasional. Usaha itu dilakukan baik oleh perusahaan milik negara maupun swasta. Mereka saling bersaing dan berusaha untuk menunjukkan keunggulan dan kelebihan yang mereka miliki, melancarkan serangkaian keunggulan teknologi, informasi, pengetahuan dan sumber daya yang kompetitif untuk dapat menjadi perusahaan terbaik, sekaligus mempertahankan pangsa pasar.

Baik buruknya perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan, ditentukan oleh usaha mereka untuk dapat mencapai target dan rencana yang mereka buat. Keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai target dan rencana tersebut tidak melulu ditentukan oleh seberapa besar sumber daya atau modal yang mereka miliki. Tidak juga cukup ditentukan dengan teknologi canggih, ataupun sarana

dan prasarana yang komplit. Usaha pencapaian target tersebut lebih ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Karena tingkat produksi, efisiensi dan juga efektifitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain tandar-standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang karyawan tersebut diterima kerja di perusahaan. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut mulai bekerja didalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kemauan dan kemampuan karyawan untuk dapat mengikuti dan menaati semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan bagi suatu perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tuntutan disiplin kerja yang tinggi merupakan salah satu standar suatu perusahaan, seperti yang dilakukan oleh PT. Kharisma Dayung Utara yang bergerak dibidang perusahaan dagang (distributor). Berawal dari sebuah modal atau saham dari masing-masing pengusaha tersebut sampai akhirnya bekerjasama dengan Pekerjaan Umum (PU), PT. Jico Agung Indonesia bulan Mei tahun 2010 perusahaan yang memproduksi produk Mama Suka, PT. Jangkar Delta Indonesia

(JDI) bulan Oktober tahun 2009 perusahaan yang memproduksi produk *Beer* yang terkenal. PT. Yeo's Indonesia bulan Mei 2009 juga memproduksi minuman Yeos yang cukup terkenal seperti Yeos Cincau, Krisantimun, Kundur, Aloevera, Soya, dan lainnya. PT. Karisma Dayung Utara salah satu perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan.

Mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Karisma Dayung Utara tersebut diantaranya terdapat disiplin kerja yang tinggi, dari disiplin kerja yang tinggi tersebut menunjukkan dengan keluar masuknya beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan upah yang diberikan. Kemudian disiplin yang rendah juga menyebabkan kinerja karyawan perusahaan tersebut juga menurun, hal ini disebabkan oleh kelalaian supervisor yang tidak mengetahui secara pasti tentang macam-macam tingkah laku karyawannya.

Salah satu contoh penerapan disiplin kerja di perusahaan tersebut yaitu terdapat pemotongan jatah makan sebesar Rp 20.000,- yang diberlakukan kepada karyawan yang datang terlambat tanpa ada toleransi mengenai hal tersebut sehingga menimbulkan rasa tidak puas dari para karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi asal-asalan dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Faktor kedisiplinan menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan, observasi awal peneliti mengatakan bahwa dimana banyak karyawan yang datang terlambat ke gudang, tidak masuk kerja dan berbagai kejadian lain yang dinilai tidak mematuhi dan tidak menghargai peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga target perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan hasil

wawancara dengan bagian administrator dari perusahaan yang dimintai keterangannya, banyak terjadi hal semacam itu, sehingga pelaksanaan produksi menjadi terhambat karena waktu yang telah dibuat menjadi berkurang oleh keterlambatan tersebut.

Landasan awal peneliti dalam mengambil objek penelitian ini yaitu secara beban kerja tentu kedua komponen ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan karena diketahui tugas seorang karyawan sangat berat dibanding pegawai, dengan kata lain apabila pegawai tidak datang untuk bekerja mereka tidak akan mendapatkan sanksi yang berat namun berbeda terhadap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan apabila tidak bekerja dalam satu hari mereka akan dipotong gajinya, hal ini peneliti dapatkan melalui wawancara terhadap salah satu karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara.

Menurut Afandi (2018;11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Salah satu cara melihat disiplin atau tidaknya karyawan disuatu perusahaan dengan melihat absensi kehadiran mereka yang wajib diisi saat jam masuk dan pulang kerja. PT. Karisma Dayung Utara menetapkan jam masuk kerja karyawan dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB,

perusahaan tersebut juga menerapkan sistem *finger print* dalam pendisiplinan karyawan agar datang tepat waktu. Kendati demikian, sistem *finger print* tersebut juga membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja contohnya banyak karyawan yang datang dan pulang tidak seperti jam yang telah ditetapkan.

Fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Karisma Dayung Utara yaitu terdapat beban kerja yang berat bagi karyawan sehingga menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Mengenai beban kerja yang tinggi seperti yang ditemukan oleh peneliti dilapangan yaitu mengenai jam masuk yang ketat dimana masuk harus tepat pada pukul 08.00 WIB dan keluar pada pukul 17.00 WIB bagi karyawan yang bekerja dibagian *warehouse* dan wajib melakukan *fingerprint* sehingga tidak ada alasan bagi karyawan yang terlambat atau berhalangan karena sesuatu dan lain hal yang tidak ditolerir sedikitpun.

Hal tersebut berdampak penurunan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Karisma Dayung Utara yang mana karyawan banyak yang keluar atau *resign* dikarenakan tidak tahan akan jam bekerja yang tinggi dan terdapat pemotongan insentif untuk jatah makan yang tidak seimbang dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Berikut ini adalah nama-nama karyawan yang telah *resign* akibat hal tersebut:

Tabel I.1 : Daftar Nama-nama Karyawan yang *Resign*

No	Nama	Jabatan/Fungsional
1.	Mukhlis	Adm Penjualan
2.	Taufik Helmi	Salesman
3.	Hendra Firmansyah	Salesman
4.	Nofri	Supir
5.	Rina Herawati	Adm Gudang
6.	Silvina	Adm Gudang
7.	Robi Hutagalung	Helper

Berdasarkan data diatas, dari data yang diperoleh oleh peneliti yang melakukan wawancara terhadap karyawan yang telah *resign* tersebut mengaku sudah ada tujuh orang karyawan yang telah *resign* terhitung pada tahun 2018 akhir tersebut. Lebih lanjut, peneliti berinisiatif melakukan wawancara singkat kepada karyawan-karyawan yang *resign* tersebut yang berinisial Silvina dan Rina Herawati yang mengaku tidak tahan bekerja di perusahaan tersebut karena beralasan waktu dan tenaga yang terkuras habis dan disiplin kerja yang tinggi.

Berikut ini peneliti telah merangku bentuk fenomena lengkapnya pada penelitian dan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan apabila tidak bekerja dalam satu hari mereka akan diberlakukan potong gaji. Berdasarkan pengakuan dari karyawan di perusahaan tersebut, diberlakukannya pemotongan jatah makan sebesar Rp 20.000,- apabila datang terlambat maupun tidak datang sama sekali yang mana tentunya hal ini memberatkan bagi karyawan yang bekerja disana karena pihak manager tidak menerima alasan apapun tanpa pengecualian.
2. Adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini diindikasikan oleh peneliti yang menduga bahwa akibat dari disiplin kerja yang tinggi tentunya menimbulkan beban kerja yang tinggi pula, maka dari itu karyawan menjadi stress akibat beban kerja yang diberikan.
3. Kurangnya tingkat antusias karyawan yang diakibatkan beban kerja dan insentif yang tidak sesuai membuat karyawan menjadi tidak produktif

dalam bekerja. Peneliti berasumsi bahwa dari ketiga poin diatas dapat menyebabkan kurangnya performa karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, untuk itu peneliti tertarik meneliti variabel tersebut terhadap objek yang telah disebutkan diatas. Berdasarkan penjelasan kompleks diatas, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini yang telah dirangkum kedalam judul yaitu:

"Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru".

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan, maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Teoritis

Sebagai penambahan wawasan dan khazanah ilmu bidang administrasi bisnis mengenai ilmu kedisiplinan dalam bekerja yang mana dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Penelitian ini juga dapat berkontribusi kepada karyawan yang bekerja disuatu perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi.

2. Praktis

Sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi mengenai disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi Bisnis

a. Pengertian Administrasi

Menurut Ali (2011;19) apa yang disebut dengan administrasi yaitu adalah mengurus, mengatur dan mengelola. Administrasi sebagai proses yaitu keseluruhan proses yang berupa kegiatan-kegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan sejak dari penentuan tujuan samapai penyelenggaraan sehingga tercapai suatu tujuan.

Menurut Siagian (2001;4) bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Gie dalam Mufiz (2004;14) bahwa administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia.

Berdasarkan uraian dan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi adalah seluruh kegiatan yang dilakukan melalui kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengertian Bisnis

Menurut Supriyanto (2016;170) bisnis adalah kegiatan produktif yang dilakukan untuk meningkatkan nilai tambah “*added value*”. Nilai tambah dalam bisnis biasanya diwujudkan dalam bentuk keuntungan/laba (*Profit*). Menurut Widiyono dan Mukhaer (2013;1) bisnis diartikan sebagai aktivitas terpadu, meliputi pertukaran barang, jasa atau uang yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dengan maksud memperoleh manfaat atau keuntungan.

Sedangkan menurut Ebert dan Griffin (Supriyanto, 2016;171) menyatakan bahwa “Bisnis adalah suatu organisasi yang menyediakan barang-barang dan jasa-jasa dengan tujuan memperoleh pendapatan berupa profit/laba”. Berdasarkan teori diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Bisnis adalah kegiatan dalam suatu organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk memperoleh manfaat dan keuntungan/laba (*profit*).

c. Pengertian Administrasi Bisnis

Pengertian secara umum tentang administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi bisnis, menurut Poerwanto (2006;25) bahwa, administrasi bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Kemudian Menurut Y.Wayong (2004;12) menyatakan bahwa administrasi bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*disciplie*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengemangan tabiat.” Disiplin muncul sebagai suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan diantaranya menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin 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.

Kemudian menurut Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran. Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Sedangkan menurut Rivai (2004;444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku.

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Atmosudirjo (dalam Atnodiwirjo,2000) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan rasional.

Disamping itu, Depdiknas (2001) mendefisikan disiplin atau tertib adalah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manejer, pimpinan dari masing-masing instansi. Menurut Hasibuan (2002) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku

yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup dan tidak mengelakkan untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin itu merupakan suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berhati-hati sesuai peraturan dan perundang-undangan dalam pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004;444), diantaranya:

1. Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
2. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.
3. Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
4. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyedia, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002;292), secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Manfaat disiplin bagi karyawan tentu menjadi nilai tersendiri bagi perusahaan tersebut bahkan bagi karyawan itu sendiri, karena jika disiplin diterapkan sesuai dengan aturan yang telah dibuat perusahaan berarti target yang hendak akan dicapai perusahaan itu tentu maksimal, dengan begitu perusahaan dan karyawannya bisa dikatakan berhasil dalam segi disiplinnya bahkan dalam meningkatkan produktivitasnya. Bagi karyawan itu sendiri jika disiplin bisa diterapkan bahkan dilaksanakan dengan baik berarti karyawan itu memiliki kualitas yang baik.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja tersiri atas beberapa bagian yang terdiri atas :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif menurut Handoko (2000) adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai dapat menjaga dan menyesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan bukan semata-mata karena paksaan dari manajer. Maksudnya, dengan adanya cara atau langkah dari yang manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan disiplin

yang membawa akan adanya hasil kerja yang baik. Bila para pegawai tidak mengetahui standar apa yang harus dicapai, maka akan cenderung menjadi salah arah. Disamping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif menurut Handoko (2000) adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa skorsing dan tindakan jenis pendisiplinan lainnya. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberlakukan untuk pegawai.

3. Disiplin Waktu

Disiplin waktu menurut Handoko (2000) adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat mengenai disiplin terhadap jam kerja.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan prosedur pekerjaanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dipatuhi. Keempat teori tersebut bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja.

Dalam usaha mendisiplinkan kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan standar oleh para pekerja
 2. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana dan lengkap.
 3. Kesadaran atas setiap pekerja terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
-
1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pimpinan mulai dari awal sampai akhir.
 2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh perusahaan.
 3. Disiplin diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Menurut Rivai (2009:825) ada 4 perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retributif (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang salah
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan, mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu (individual rights perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspektif)yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

d. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib karyawan yang baik, maka semangat meningkat, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, karena hukuman ini adalah untuk mendidik para karyawan supaya berperilaku mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan dan peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggaran bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Menurut Riva'i (2004:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. 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 disiplin, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Agar mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut menurut Hasibuan (2009;194) perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperngaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan meberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus

selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi

Hukuman berperan penting dalam ememlihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi huku man yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melangfar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi huku man yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan huku man yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila

seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauraan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, and cross relationship hendaknya harmonis.

e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Sastrohadiwiryo (2005;293-294), pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.

- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

3. Penerapan Disiplin Kerja pada Perusahaan

Seperti dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah

ditetapkan. Dengan demikian dan beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat diandalkan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan buruk dalam bekerja juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2008) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Produktivitas dengan disiplin kerja berhubungan karena tingkat keberhasilan untuk mencapai target dalam perusahaan dapat dilihat dan dinilai dengan produktivitas setiap pegawai dalam bekerja, dan produktivitas

tersebut dapat terbentuk jika karyawan dapat disiplin bekerja di perusahaan tersebut.

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

5. Pengertian Perusahaan

Dalam pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDK), perusahaan adalah: “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam suatu wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu:

- a. Badan usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*.
- b. Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Menurut Molengraaff, **Pengertian Perusahaan** adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh

penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai badan usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.

Pengertian Perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan di dalam bidang perekonomian (keuangan, industri dan perdagangan), yang dilakukan secara terus-menerus atau teratur, dengan terang-terangan dan dengan tujuan memperoleh keuntungan (laba). Dalam Pasal 1 huruf (d) UWDP yang dimaksud dengan badan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Badan usaha merupakan kesatuan yudiris dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor produksi yang bertujuan mencari keuntungan. Badan usaha adalah rumah tangga ekonomi yang bertujuan mencari laba dengan faktor-faktor produksi. Sebuah usaha/bisnis sendiri dapat dikatakan berbadan hukum apabila memiliki “Akte Pendirian” yang disahkan oleh notaris disertai dengan tandatangan di atas material dan segel.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1	2	3	4	5
1.	Iradati Khusna (2013)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2.	Intan Nur (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung	Kuantitatif <i>Weigh Mean Score (WMS)</i>	Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik weigh means scored (WMS) menunjukkan bahwa hasil rata-rata keseluruhan item variabel X (disiplin kerja) sebesar 4,4 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja di sub-bagian umum dan kepegawaian dinas pendidikan kota Bandung dikategorikan sangat baik.
3.	Darma Tintri (2009)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya	Kuantitatif, Analisis regresi linier sederhana	Hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini serta dari model regresi $Y=10,159+0,738 X$

1	2	3	4	5
4.	Feni Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM	Kuantitatif Analisis regresi linier	Dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk kategori kuat. Dilanjutkan dengan uji regresi didapat nilai b sebesar 0,81. Maka apabila disiplin kerja meningkat produktivitas kerja pun meningkat sebesar 0,81
5.	Heny Pratiwi (2017)	Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Hariara Medan	Wawancara terstruktur	Jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir, skema dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Hasibuan, 2009:194 dimodifikasi oleh Peneliti, 2020.

D. Konsep Operasional Variabel

Dalam penelitian ini agar tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda-beda, dari istilah-istilah yang digunakan dalam analisis ini, maka peneliti akan memberikan pengertian-pengertian yang berpedoman pada teori-teori yang digunakan dan disesuaikan dengan konsep yang ada pada penelitian serta masalah yang akan diteliti.

1. Administrasi Bisnis

Seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh suatu perusahaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan adalah tolak ukur dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan tujuan dan kemampuannya.

5. Teladan Pimpinan

Teladan dan kepemimpinan yaitu hal yang berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam menjalankan kehidupannya yang berhubungan dengan sifat yang baik dan memiliki jiwa kepemimpinan.

6. Balas Jasa

Balas jasa adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan atau pegawai atau sesuatu yang telah dikerjakannya menurut kontrak yang berlaku.

7. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

8. Waskat

Sesuatu yang dilakukan oleh supervisor untuk melakukan pengawasan dengan ketat dan mengedepankan kedisiplinan yang tinggi.

9. Sanksi

Sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang melanggar aturan yang telah disepakati.

10. Ketegasan

Bentuk sikap seorang atasan atau manajer dalam melaksanakan pekerjaan dan memerintahkan kepada bawahannya.

11. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

E. Operasional Variabel

Tabel II.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Hasibuan, 2009:194)	Tujuan dan Kemampuan	1. Memiliki tujuan yang hendak dicapai 2. Memiliki kemampuan yang berkompeten	<i>Likert</i>
	Teladan Pimpinan	1. Perlakuan manajer kepada karyawan 2. Segala tindakan yang berhubungan dengan kepemimpinan	
	Balas Jasa	1. Mendapatkan gaji dan insentif yang layak 2. Merasa puas dengan gaji yang diberikan	
	Keadilan	1. Mendapatkan hak dan kewajiban yang setara 2. Merasa diperlakukan sama	
	Waskat	1. Mendapatkan pengawasan langsung dari atasan 2. Pembinaan latihan bagi karyawan	
	Sanksi	1. Sanksi lisan 2. Sanksi tulisan	
	Ketegasan	1. Ketegasan pemimpin terhadap bawahannya	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
		2. Tunduk dibawah komando pemimpin	
	Hubungan kemanusiaan	1. Memiliki hubungan yang harmonis sesama karyawan 2. Menjalin silaturahmi sesama karyawan	

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru, penilaian dilakukan pengelompokkan menjadi tiga kriteria pengukuran menurut Sugiyono (2006) yaitu: Baik (B), Cukup Baik (CB) dan Kurang Baik (KB). Terhadap seluruh indikator yang ada sehingga variabel penelitian dapat diukur sebagai berikut:

Disiplin : Apabila sebagian besar jawaban responden berada pada kategori baik pada variabel disiplin kerja ini berada pada interval 67-100%

Kurang Disiplin : Apabila sebagian besar jawaban responden berada pada kategori cukup baik, pada variabel disiplin kerja berada pada interval 33-66%

Tidak Disiplin : Apabila sebagian besar jawaban responden berada pada kategori kurang baik variabel disiplin kerja berada pada interval 0-32%

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu mencari gambaran dari fenomena-fenomena penelitian untuk kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi objek yang akan diteliti yaitu karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Alasan menggunakan tipe penelitian deskriptif dikarenakan variabel yang diteliti adalah variabel tunggal sehingga tidak memerlukan pengujian hipotesis dan statistic, hanya saja memberi gambaran mengenai bagaimana kedisiplinan dalam bekerja pada karyawan di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru tersebut.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dimana metode penelitian deskriptif kuantitatif ini berusaha memahami situasi, menafsirkan serta menggambarkan suatu peristiwa atau fenomena keadaan objek yang terjadi (Sugiyono, 2010;2).

B. Lokasi Penelitian

Adapun Penelitian ini dilakukan pada PT. Kharisma Dayung Utara yang terletak di Jalan Tuanku Tambusai Komplek Pergudangan Nangka Blok C No.6-7 Alasan pemilihan lokasi penelitian ini yaitu dikarenakan peneliti telah melakukan pra-observasi dan fenomena-fenomena permasalahan yang telah disebutkan salah satunya yaitu dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan

menjadi tidak disiplin dalam bekerja, untuk membenarkan hal tersebut kemudian peneliti akan melakukan penelitian di lokasi tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011;80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010;81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1 : Sampel Penelitian

No	Responden	Jumlah
1.	Adm Penjualan	2
2.	Kepala Gudang	1
3.	Asisten Gudang	1
4.	Adm Gudang	1
5.	Salesman	14

6.	Supir	11
7.	Helper	2
Total		32

Sumberr: PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel digunakan metode sensus *sampling* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010;61-63) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi peneliti menggunakan seluruh sampel yang diambil dari populasi yaitu karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan langsung oleh peneliti saat turun lapangan, yaitu data berupa jawaban-jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan yang telah ditetapkan menjadi sampel pada penelitian ini. Digunakan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1-3 dengan kriteria Baik (B), Cukup Baik (CB), dan Kurang Baik (KB), untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif di beri skor 3 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum) dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh melalui pihak perusahaan baik berupa dokumen karyawan, kinerja karyawan, serta seluruh dokumen yang dianggap relevan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan tersebut.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pada penulisan materi ini mengacu pada jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari angka-angka kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Sumber data yang peneliti ambil adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan juga hasil tanggapan responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan observasi secara nonpartisipan. Observasi nonpartisipan ini adalah peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati maka dalam observasi nonpartisipan ini peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen (Basrowi & Suwandi, 2008;109).

2. Angket (*Quesioner*)

Angket atau *Quesioner* Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012;142).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah peneliti ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, jurnal, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan penelitian (Basrowi, 2008;158).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif. Menurut Sugiyono (2010) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil.

Adapun yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi perhitungan persentase. Menurut Bogdan dan Biklen, (1992) analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui transkrip wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi secara akumulasi menambah pemahaman peneliti terhadap yang ditemukan.



BAB IV

DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

PT. Karisma Dayung Utara bergerak dibidang perusahaan dagang (distributor). Berawal dari sebuah modal atau saham dari masing-masing pengusaha tersebut sampai akhirnya bekerjasama dengan PU (Pekerjaan Umum), PT. Jico Agung Indonesia dari bulan Mei tahun 2010 perusahaan yang memproduksi produk Mama Suka, PT. Jangkar Delta Indonesia (JDI) dari bulan Oktober tahun 2009 perusahaan yang memproduksi produk *Beer* yang terkenal. Dan juga PT. YHS dari bulan Mei 2009 yang memproduksi minuman Yeos yang cukup terkenal seperti Yeos Cincau, Krisantimun, Kundur, Aloevera, Soya, dan lainnya.

PT. Karisma Dayung Utara salah satu perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan. Bidang usahanya adalah menjual berbagai bahan-bahan makanan dan masakan, seperti produk Mama Suka yang sekarang ini banyak dikonsumsi semua kalangan masyarakat dan juga berbagai minuman seperti produk *Anker Beer*, Kuda Putih, *Anker Stout*, *Carlsberg* dan juga produk Yeos yang sekarang banyak dikonsumsi ketika hari raya besar umat beragama dan acara-acara penting lainnya yang dikerjakan secara bertahap/berkala setiap tahunnya.

2. Visi dan Misi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Visi

Menjadi pemain utama dibidang distributor Indonesia dan memuaskan pelanggan dengan menghasilkan produk yang bermutu, efisien dan ramah lingkungan.

Misi

1. Menghasilkan produk yang bermutu dan mampu bersaing di pasar
2. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang berkesinambungan
3. Berorientasi pada keuntungan dan memberikan nilai tambah bagi *stake holder*
4. Memberikan kesejahteraan karyawan dan peduli terhadap masyarakat sekitar
5. Peduli terhadap kelestarian lingkungan dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja

3. Formasi Jabatan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Jabatan	Jumlah Karyawan				
	2014	2015	2016	2017	2018
Direktur	1	1	1	1	1
Advisor	1	1	1	1	1
Manager	1	1	1	1	1
Accounting	2	2	2	2	2
Supervisor	3	2	2	2	2
Kasir	1	1	1	1	1
Adm Penjualan	2	2	2	2	1
Kepala Gudang	1	1	1	1	1
Asisten Gudang	1	1	1	1	1
Adm Gudang	1	1	1	1	1
Sekretaris	1	1	1	1	1
Salesman	16	16	15	14	14
Supir	12	11	11	11	11
Helper	4	3	3	2	2

4. Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Direktur

Direktur ditunjuk sebagai penanggung jawab yang memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaannya

2. Advisor

Seorang tenaga profesional yang membantu kerja direktur untuk mengelola kebijakan-kebijakan yang telah diterbitkan oleh perusahaan. Sebagai kaki tangan dari perusahaan tersebut, atau sebagai tangan kanannya direktur.

3. Manager

Sebagai pelaksana unit kegiatan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing di perusahaan.

4. Accounting

Sebagai sumber informasi keuangan pada perusahaan.

5. Supervisor

Orang yang bertanggung jawab atas hasil kerja staf dan karyawan yang bekerja di perusahaan

6. Kasir

Sebagai orang yang mencatat segala kegiatan yang berhubungan dengan keuangan untuk diteruskan kepada bagian accounting perusahaan.

7. Adm Penjualan

Mempersiapkan dan menyediakan semua kepentingan sales marketing sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.

8. Kepala Gudang

Sebagai petugas yang ditunjuk untuk melaksanakan perencanaan, pengendalian, dan penyaluran distribusi barang untuk dilakukan pengemasan dan pengecekan.

9. Asisten Gudang

Sebagai penerus tangan dari kepala gudang yang membantu mengontrol dan mengendalikan pendistribusian produk dan barang.

10. Adm Gudang

Mengelola dan mendokumentasikan segala jenis kegiatan dalam mendistribusikan produk atau barang.

11. Sekretaris

Sebagai documenter dalam laporan segala tindakan dan kegiatan perusahaan.

12. Salesman

Melakukan penjualan dengan cara langsung turun ke lapangan atau melakukan *deal transaksi* dengan grosir atau eceran.

13. Supir

Bertugas sebagai pengantar barang atau produk untuk diteruskan kepada konsumen atau calon konsumen yang telah menjalin kerjasama.

14. Helper

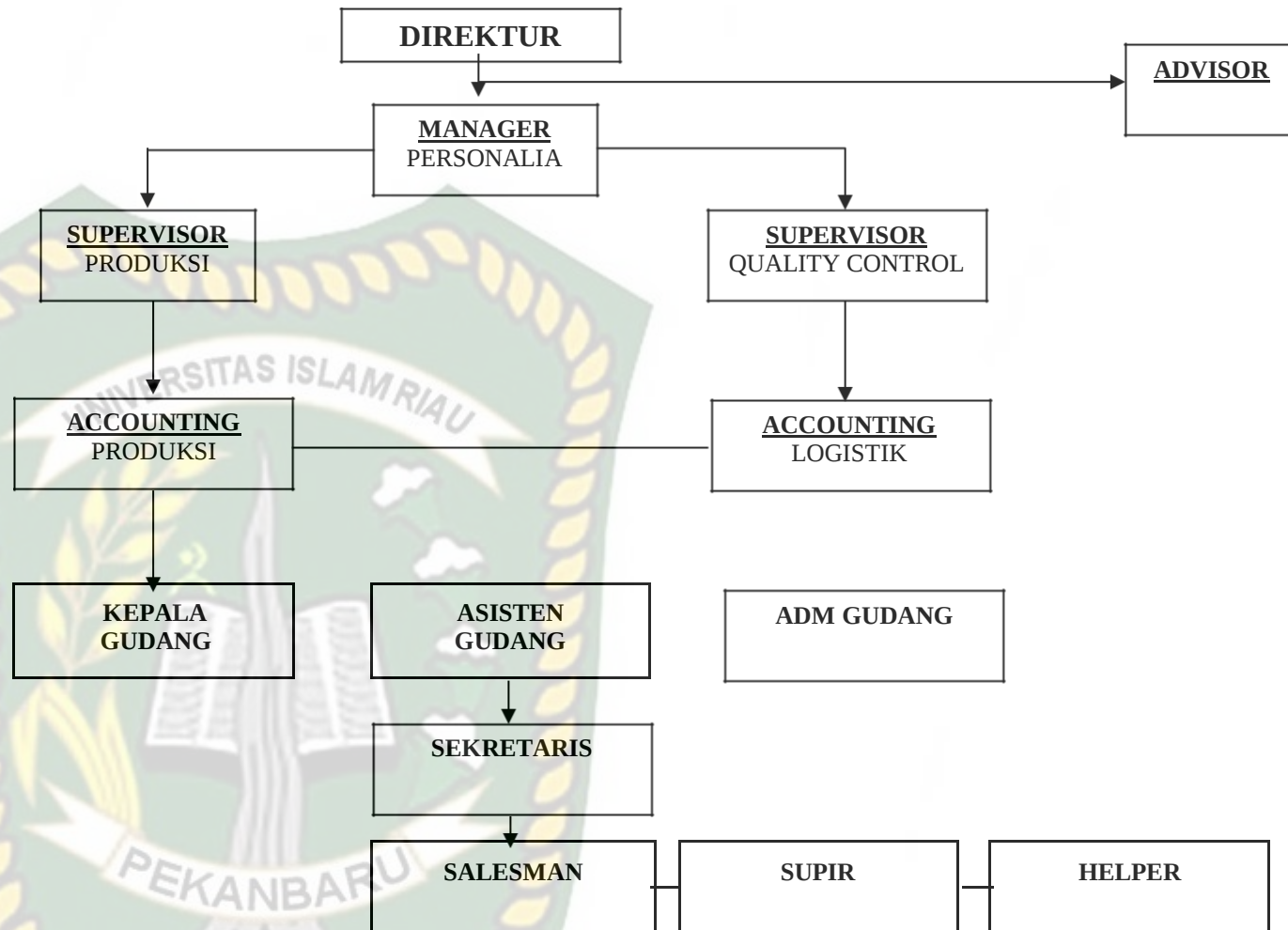
Membantu pengembangan dalam membangun distribusi dalam bagian *warehouse*.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5. Struktur Organisasi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru



6. K3 PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Berikut ini akan dijabarkan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Pada Bagian gudang (warehouse) merupakan salah satu elemen vital yang dimiliki oleh perusahaan. Warehouse atau pergudangan berfungsi menyimpan barang untuk produksi atau hasil produksi dalam jumlah dan rentang waktu tertentu yang kemudian didistribusikan ke lokasi yang dituju berdasarkan permintaan. Di dalam gudang terdapat berbagai macam aset perusahaan, baik berupa raw material, barang setengah jadi (work in process), barang jadi (finished good), spare part, bahan-bahan kimia, yang semua itu perlu dijaga dengan baik agar produktivitas perusahaan tetap maksimal. Salah satunya adalah keselamatan kerja para pihak yang terlibat dalam proses pergudangan.

Selanjutnya mengenai *safety*. Safety berasal dari bahasa Inggris yang artinya keselamatan. Kata-kata safety sudah sangat populer dan dipahami oleh hampir semua kalangan. Bahkan sebagian besar perusahaan lebih suka menggunakan kata safety dari pada keselamatan. Safety dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang terbebas dari kecelakaan atau bahaya baik yang dapat menyebabkan kerugian secara material dan spiritual. Penerapan safety pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan sehingga safety lebih cenderung diartikan keselamatan kerja.

Warehouse safety atau keselamatan kerja di gudang adalah bagian penting yang wajib di ketahui oleh setiap pekerja gudang. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di pergudangan agar dapat mencegah dan mengurangi kerugian bagi perusahaan dari berbagai aspek (biaya, waktu, kepercayaan, produktivitas). Terlebih proses kerja di gudang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Bagi seorang pekerja dan perusahaan, keselamatan kerja menjadi hal utama.

ENERGI DAPAT MEMBAHAYAKAN DAN MEMILIKI BERMACAM BENTUK:

Setiap energi dapat menimbulkan bahaya yang berbeda-beda. Energi mekanik, listrik, panas, kimia, radiasi, dan lain-lain dapat menimbulkan bahaya yang berbeda-beda.

MEKANISME

KECEKAMAN

PANAS

GRAVITASI

KECEKAMAN

KECEKAMAN

PROGRAM KESELAMATAN PENGUNCIAN YANG EFEKTIF

- 1. TETAPKAN SUMBER ENERGI MAHA TANGGUNG JAWAB**
Tentukan siapa yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja.
- 2. APAKAH KEMUDI LAIN BAKAR?**
Pastikan bahwa semua energi yang mungkin dilepaskan telah diidentifikasi dan terkendali.
- 3. TETAPKAN PERINGKAT PENGUNCIAN**
Tentukan tingkat penguncian yang diperlukan untuk memastikan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja.
- 4. TETAPKAN BAHAN PENGUNCIAN YANG TEPAT**
Tentukan bahan penguncian yang akan digunakan untuk memastikan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja.
- 5. JETIKA BANYAK BAGIAN TERKAIT**
Pastikan bahwa semua bagian yang terkait dengan energi telah diidentifikasi dan terkendali.
- 6. HANYA SAMA BAHAN LAIN YANG TERKAIT**
Pastikan bahwa semua bagian yang terkait dengan energi telah diidentifikasi dan terkendali.

APA ITU LOCKOUT?

Lockout adalah prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja. Ini melibatkan mengidentifikasi semua sumber energi, mengisolasi mereka, dan mengunci mereka dengan kunci yang tidak dapat dilepaskan secara tidak sengaja.

LOCKOUT

LOCKOUT

APA ITU TAGOUT?

Tagout adalah prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja. Ini melibatkan mengidentifikasi semua sumber energi, mengisolasi mereka, dan memberi tag yang menunjukkan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja.

TAGOUT

TAGOUT

HATI-HATI

Peringatan untuk semua pekerja yang terlibat dalam pekerjaan pemeliharaan atau perbaikan. Pastikan bahwa semua prosedur keselamatan telah diikuti dan bahwa energi tidak akan dilepaskan secara tidak sengaja.

HATI-HATI

HATI-HATI

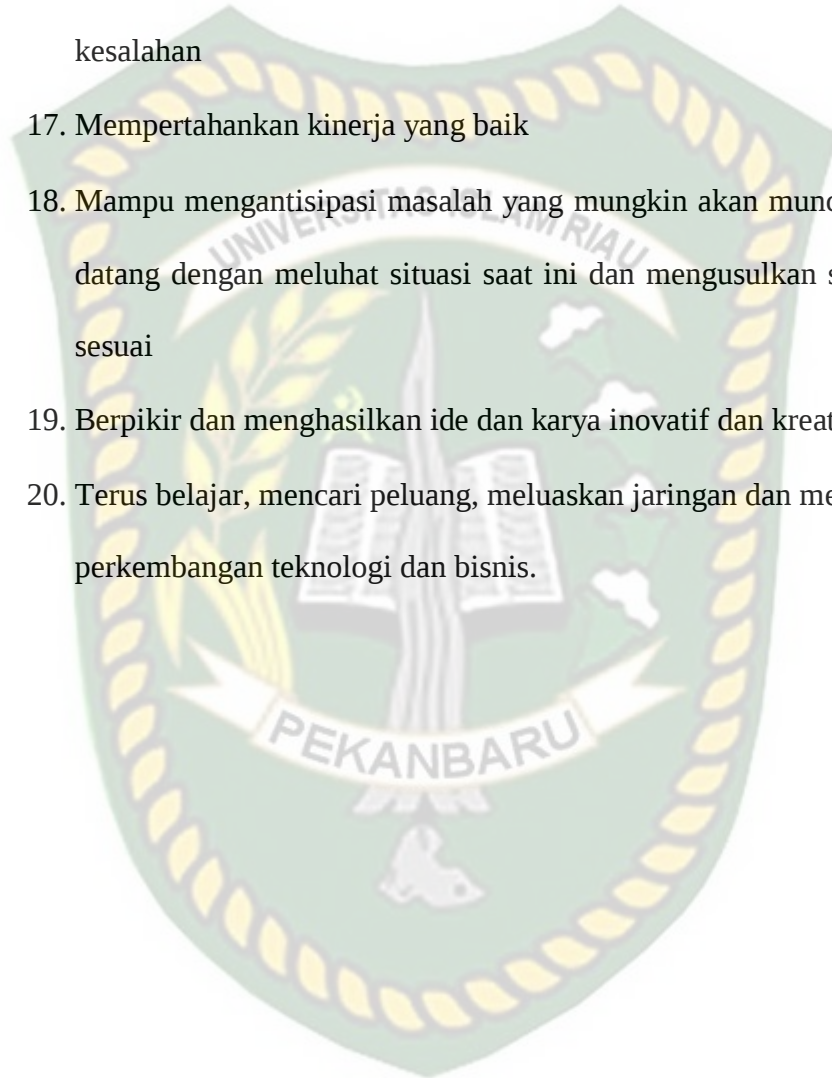
BRADY
Makin Perseorangan Makin Maut

7. Standarisasi Peraturan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara wajib memiliki suatu sikap yang mengutamakan kebenaran hakiki pada diri sendiri, lingkungan dan rekan kerja.

1. Berkata sesuai dengan perbuatan, dan berbuat sesuai perkataan
2. Menyampaikan informasi, laporan atau data sesuai dengan keadaan sebenarnya
3. Memberikan hak orang lain sesuai yang seharusnya dan mengembakan yang bukan haknya
4. Memberlakukan aturan dan konsekuensi dengan adil dan jujur tanpa membedakan siapapun
5. Memberikan tugas sesuai dengan batas wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki
6. Merencanakan bisnis yang legal
7. Terbuka mengakui kekurangan dan menerima kritik atau saran dari orang lain
8. Konsisten memberikan pelayanan prima kepada pelanggan
9. Taat menjalankan peraturan perusahaan
10. Tepat waktu dalam memenuhi jam bekerja
11. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
12. Tepat hasil dalam mengeksekusi rencana sesuai standar kualitas dan SOP
13. Menegur saat ada rekan kerja yang lalai

14. Menjalankan peraturan perusahaan
15. Mampu menjalankan rencana kerja sesuai jadwal yang direncanakan
16. Konsisten dalam memberikan apresiasi keberhasilan dan konsekuensi kesalahan
17. Mempertahankan kinerja yang baik
18. Mampu mengantisipasi masalah yang mungkin akan muncul di masa datang dengan melihat situasi saat ini dan mengusulkan solusi yang sesuai
19. Berpikir dan menghasilkan ide dan karya inovatif dan kreatif
20. Terus belajar, mencari peluang, meluaskan jaringan dan mengikuti perkembangan teknologi dan bisnis.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Penelitian ini menganalisis mengenai bagaimana disiplin kerja pada PT, Kharisma Dayung Utara Pekanbaru dan melihat faktor-faktor apakah yang menjadi pendukung dan juga yang menjadi penghambat dalam disiplin kerja oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan sensum sampling dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Berikut ini adalah daftar nama-nama karyawan di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru:

Tabel V.1 : Daftar Nama Karyawan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

No	Nama Karyawan	Jabatan/Fungsional
1.	Secillia	Administrasi Penjualan
2.	Lubis	Administrasi Penjualan
3.	Welfri	Asisten Gudang
4.	Serli	Administrasi Gudang
5.	Alnika	Supir
6.	Toni	Supir
7.	Palma	Supir
8.	Richi	Supir
9.	Ramlan	Supir
10.	Baron	Supir
11.	Riski	Supir
12.	Pardo	Supir
13.	Sibarani	Supir
14.	Fernando Pangaribuan	Supir
15.	Jemmi	Supir
16.	Adi	Salesman
17.	Eman	Salesman
18.	Santry	Salesman

No	Nama Karyawan	Jabatan/Fungsional
19.	Sinaga	Salesman
20.	Juanda	Salesman
21.	Nur Aisyah Arminy	Salesman
22.	Junaidi	Salesman
23.	Rafika Anhari	Salesman
24.	Priyono	Salesman
25.	Astrid	Salesman
26.	Ramdani	Salesman
27.	Sinta	Salesman
28.	Silvia	Salesman
29.	Siska	Salesman
30.	Agung	Salesman
31.	Hendrawan	Helper
32.	Zeka	Helper

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Kemudian, berikut ini akan dijabarkan mengenai karakteristik responden penelitian ini dimana peneliti telah memberikan beberapa klasifikasi yang dapat diisi oleh responden yang terdiri dari jenis kelamin, status, tempat tinggal, dan pengeluaran per bulan. Untuk lebih jelasnya mengenai data identitas responden akan dijabarkan secara rinci sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang bertujuan untuk mengetahui klasifikasi identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang mana yang lebih dominan sebagai karyawan di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	78%
2	Perempuan	7	22%
Total		32	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total responden pada penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan yang terdiri dari bermacam jabatan dimana terdapat karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase 78% dan karyawan perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase 22%, jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lebih dominan bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru adalah karyawan laki-laki yang memang diperlukan tenaga ekstra untuk keperluan bekerja di bagian pergudangan yang memerlukan tenaga yang besar.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Selanjutnya akan dibahas mengenai klasifikasi responden berdasarkan statusnya, artinya karyawan akan ditinjau berdasarkan status kekeluargaannya apakah karyawan tersebut telah menikah atau belum menikah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	12	38%
2	Belum Menikah	20	63%
Total		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kaawan yang berstatus menikah berjumlah 12 orang dengan persentase 38 % sedangkan sebanyak 20 orang lainnya berstatus belum menikah atau sebesar 63%. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus belum menikah ini rata-rata mereka yang masih *fresh graduate* yang baru lulus dari akademis untuk melaksanakan kerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Karakteristik selanjutnya yang akan dibahas adalah mengenai klasifikasi responden berdasarkan tempat tinggalnya. Dalam hal ini peneliti memberikan opsi pilihan pada lembaran kuesioner yang disebarkan terdiri dari tinggal bersama keluarga atau rumah sendiri, kontrak dan *ngekos*. Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

No	Tempat Tinggal	Frekuensi	Persentase (%)
1	Keluarga	11	34%
2	Kontrak	4	13%
3	Kos	17	53%
Total		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 11 orang atau dengan persentase 34% tinggal bersama keluarganya baik yang menikah maupun yang belum menikah. Selanjutnya, sebanyak 4 orang karyawan atau 13% nya mengontrak sebuah rumah dan sebanyak 17 orang lainnya tinggal di kos-kos an sebesar 53%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran per Bulan

Kemudian, klasifikasi responden yang terakhir yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai pengeluaran per bulan. Dalam hal ini peneliti menyediakan kolom untuk dilingkari mengenai pengeluaran karyawan tersebut dalam per bulan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran per Bulan

No	Pengeluaran	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 1.000.000 - 2.000.000	9	28%
2	> 2.000.000 - 5.000.000	16	50%
3	> 5.000.000	7	22%
Total		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan dengan pengeluaran antara > 1.000.000 – 2.000.000 sebanyak 9 orang atau 28%, karyawan dengan pengeluaran kisaran > 2.000.000 – 5.000.000 sebanyak 16 orang atau 50% dan karyawan dengan pengeluaran per bulan mencapai > 5.000.000 ada sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 22%. Setelah mengetahui karakteristik responden berdasarkan klasifikasi-klasifikasi yang telah ditetapkan, selanjutnya peneliti akan membahas mengenai jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut untuk kemudian dianalisis berdasarkan kuesioner yang telah dirancang, untuk lebih detailnya mengenai pembahasan tersebut akan dibahas sebagai berikut:

B. Variabel dan Indikator Variabel

Setelah menjabarkan mengenai karakteristik berdasarkan klasifikasi-klasifikasi yang telah ditentukan pada kuesioner yang telah dirancang, maka selanjutnya langkah dalam penelitian ini akan dilakukan pembahasan mengenai variabel dan indikator variabel penelitian ini yaitu mengenai bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009:194) yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Untuk lebih detailnya akan dibahas sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Kuesioner pada penelitian ini adalah desain dari skala *likert* yang terdiri dari 2 item pertanyaan pada setiap indikatornya. Jumlah indikator yang digunakan sebanyak 8 indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Masing-masing indikator diberikan 2 item pertanyaan jadi total pertanyaan pada kuesioner tersebut sebanyak 16 pertanyaan. Skala *likert* yang digunakan pada penelitian ini terdapat alternative jawaban seperti B untuk kategori Baik dan diberikan skor 3, CB untuk Cukup Baik dan diberikan skor 2, dan KB untuk Kurang Baik dan diberikan skor 1. Jadi, masing-masing perolehan indikator akan dijumlahkan berdasarkan skor interval pada penelitian ini. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Menurut Hasibuan (2009:194) salah satu indikator yang dapat diukur untuk mengetahui kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan dapat melihat tujuan dan kemampuannya. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Berikut ini telah dirangkum hasil jawaban

responden penelitian berdasarkan indikator tujuan dan kemampuan yang terdiri dari 4 item pertanyaan masing-masing sebagai berikut:

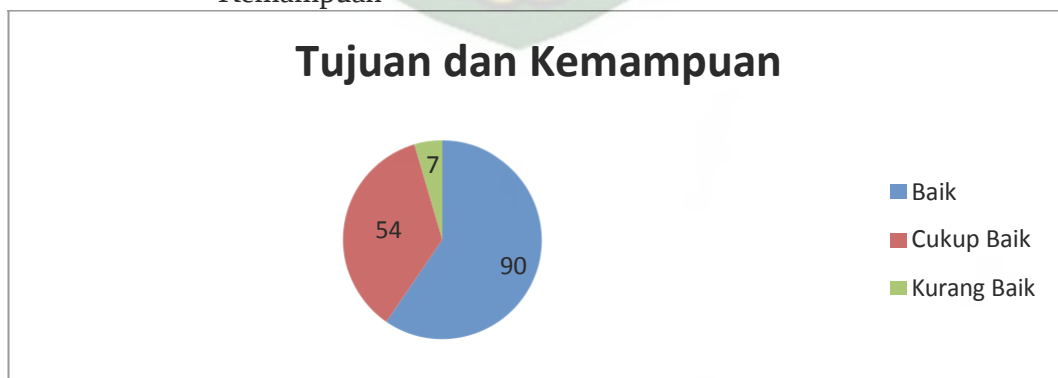
Tabel V.6 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Tujuan dan Kemampuan

No	Tujuan dan Kemampuan	Alternatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memiliki tujuan yang hendak dicapai	13 40.62%	13 40.62%	6 18.75%	32 100%
2	Memiliki kemampuan yang berkompeten	17 53.12%	14 43.75%	1 3.12%	32 100%
Jumlah		30 90	27 54	7 7	151
Rata-rata					78,64%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator tujuan dan kemampuan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 78,64%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.1 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Tujuan dan Kemampuan



b. Teladan Pimpinan

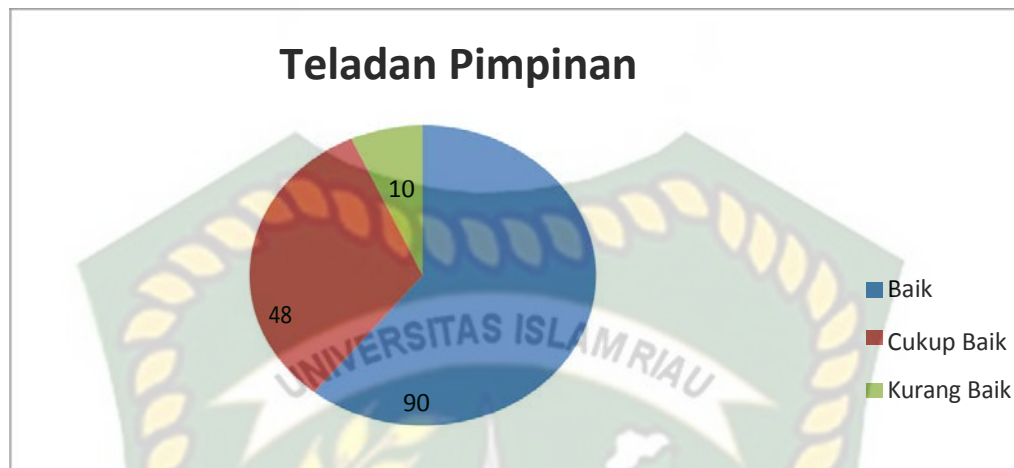
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin. Berikut ini akan dijabarkan hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan indikator pada penelitian ini yang terdiri dari 4 item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel V.7 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Teladan dan Pimpinan

No	Teladan Pimpinan	Altenatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perlakuan manajer kepada karyawan	11 34.37%	16 50%	5 15.62%	32 100%
2	Segala tindakan yang berhubungan dengan Kepemimpinan	19 59.37%	8 25%	5 15.62%	32 100%
Jumlah		30 90	24 48	10 10	148
Rata-rata					77,08%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator teladan pimpinan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 77,08%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Teladan Pimpinan



c. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula. Berikut ini adalah hasil jawaban responden mengenai balas jasa yang ada pada perusahaan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.8 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Balas Jasa

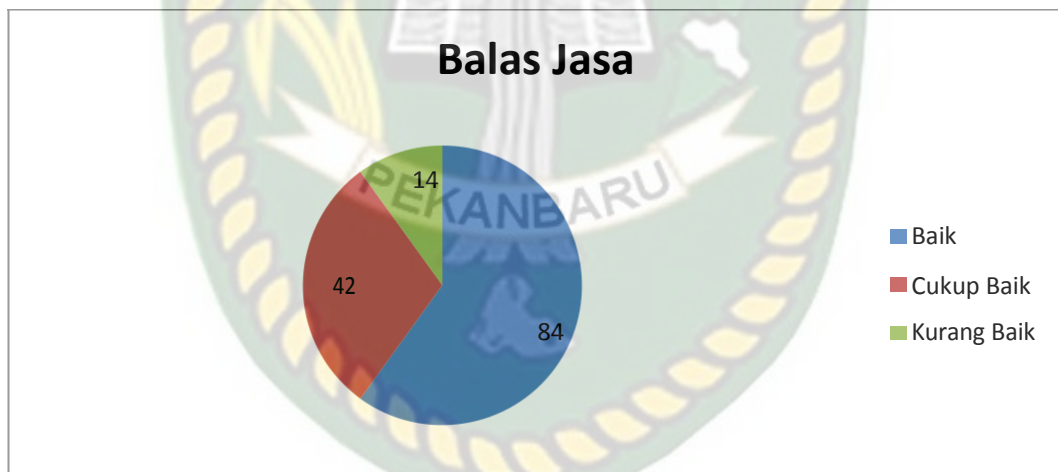
No	Balas asa	Altenatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mendapatkan gaji dan insentif yang layak	12 37.5%	13 40.62%	7 21.87%	32 100%
2	Merasa puas dengan gaji yang diberikan	16 50%	9 28.12%	7 21.87%	32 100%

No	Balas Jasa	Alternatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
		28	21	14	
	Jumlah	84	42	14	140
Rata-rata					72,91%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator balas yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 72,91%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.3 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Balas Jasa



Peneliti juga melakukan wawancara langsung terhadap pihak manajerial maupun pihak karyawan, baik karyawan yang masih bekerja ataupun karyawan yang telah *resign* mengenai balas jasa atau *reward* yang diberikan yaitu berupa gaji dan insentif. Adapun tujuan peneliti melakukan wawancara terkait hal tersebut agar mendapatkan hasil yang jelas mengenai bagaimana tingkat kedisiplinan yang ditinjau dari faktor balas jasa tersebut.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh pihak manajerial dari perusahaan terkait mengatakan bahwa:

“Menegenai gaji sendiri kami sudah mengikuti standar dari pemerintah yaitu dengan menetapkan UMR kepada karyawan terutama karyawan tetap. Begitu juga terdapat insentif atau *rewards* yang diberikan kepada bagian *sales* yang dapat menjual produk melebihi target. Semuanya sudah diatur” (Wawancara Penelitian, 2020).

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru telah memberikan gaji atau upah sesuai dengan UMR yang berlaku di Kota Pekanbaru. Artinya, mengenai *rewards* juga telah dijelaskan oleh pihak perusahaan terutama pada karyawan bagian *salesmas* akan mendapatkan insentif tambahan apabila penjualan melebihi target yang telah ditentukan.

Peneliti juga melakukan observasi kepada perusahaan tersebut dan melihat bagaimana kedisiplinan karyawan yang ditinjau dari faktor *rewards* tersebut. Peneliti mengemukakan bahwa karyawan-karyawan memang pantas mendapatkan *rewards* yang besar mengenai jam kerja yang tinggi dan pekerjaan yang memang membutuhkan tenaga khusus baik dalam proses *packing* maupun proses penjualannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Berikut ini adalah hasil jawaban responden mengenai keadilan yang memenuhi kedisiplinan kerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru sebagai berikut:

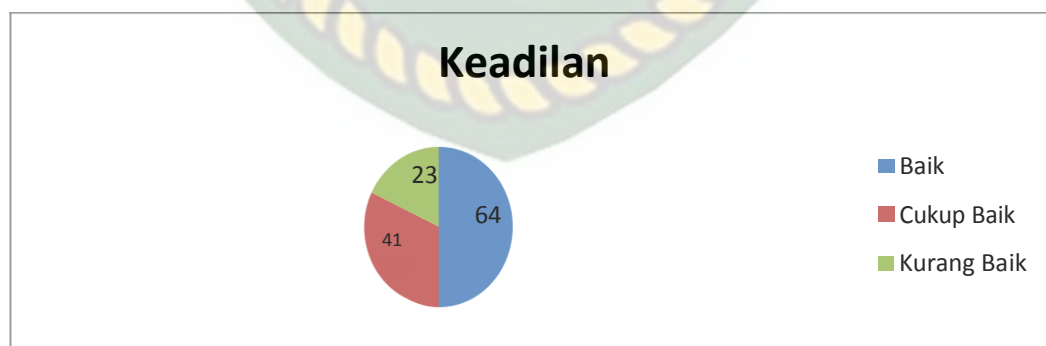
Tabel V.9 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Keadilan

No	Keadilan	Altenatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mendapatkan hak dan kewajiban yang setara	14 43.75%	14 43.75%	4 12.5%	32 100%
2	Merasa diperlakukan sama	20 62.5%	8 25%	4 12.5%	32 100%
Jumlah		34 102	22 44	8 8	154
Rata-rata					80,20%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator keadilan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 80,20%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.4 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Keadilan



e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah jawaban responden mengenai waskat yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.10 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Waskat

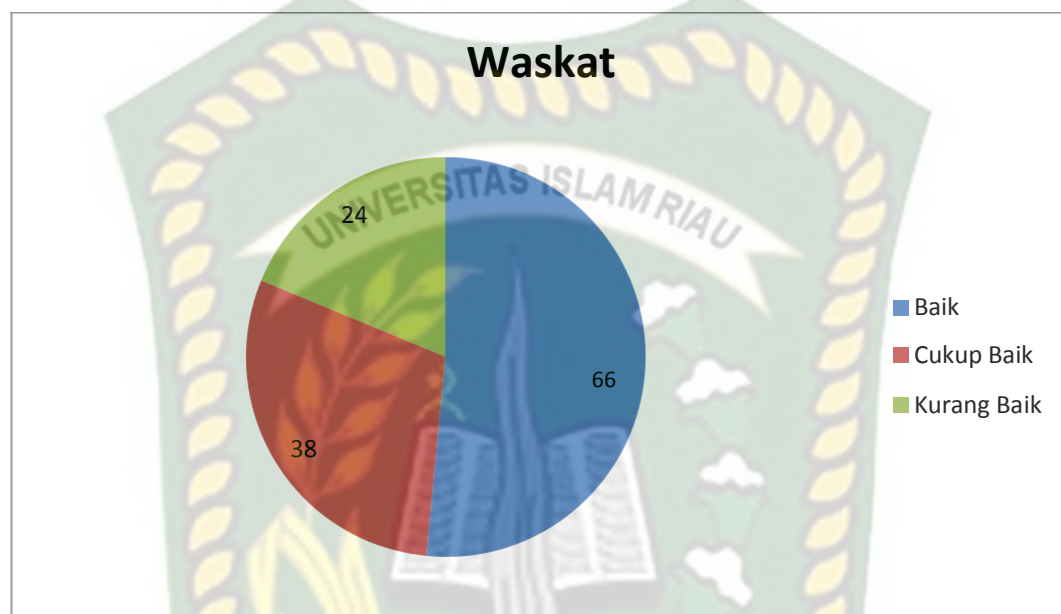
No	Waskat	Alternatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mendapatkan pengawasan langsung dari atasan	15 46.87%	8 25%	5 15.62%	32 100%
2	Pembinaan latihan bagi karyawan	15 46.87%	11 34.37%	6 18.75%	32 100%
Jumlah		30 90	19 38	15 15	143
Rata-rata					74,47%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator waskat yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar

74,47%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.5 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Waskat



f. Sanksi

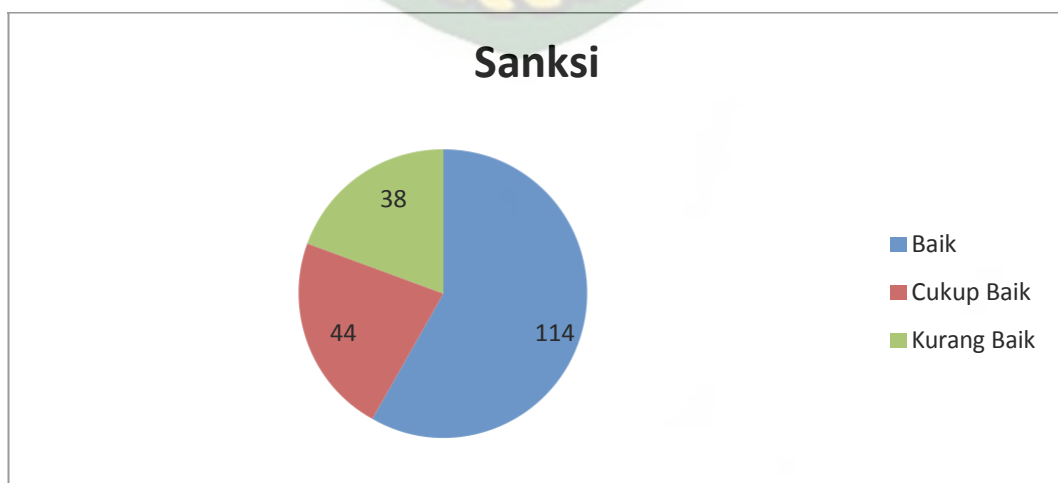
Hukuman berperan penting dalam ememlihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi huku man yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melangfar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel V.11 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Sanksi

No	Sanksi	Alternatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Sanksi lisan	19 59.37%	11 34.37%	2 6.25%	32 100%
2	Sanksi tulisan	19 59.37%	11 34.37%	2 6.25%	32 100%
Jumlah		38 114	22 44	4 4	162
Rata-rata					84,37%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator sanksi yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 84,37%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Sanksi



Hal ini juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mantan karyawan yang pernah bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara yang mengatakan mengenai ketidaksesuaian sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Saya tidak setuju dengan keputusan sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan mengenai sanksi yang pernah saya terima kala itu. Contoh paling dekatnya yaitu tidak ada dispensasi atau toleransi yang diberikan oleh manajer mengenai keterlambatan dalam kehadiran yang benar-benar tidak bisa saya penuhi. Kemudian perusahaan tidak menerima alasan apapun, jadi saya terpaksa untuk *resign* karna saya merasa sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sedang saya alami.” (Wawancara dengan Rubi Hutagalung, 2 April 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang *resign* pada perusahaan ini mengaku keberatan mengenai sanksi yang diterapkan oleh perusahaan merupakan hal yang berlebihan sehingga segala alasan yang disampaikan oleh karyawan tidak dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi sanksi yang diterima.

Kemudian peneliti juga mendapatkan informasi berdasarkan hasil observasi sebelumnya bahwa terdapat sanksi pemotongan jatah makan bagi karyawan yang melanggar atau terlambat datang jadi keluar masuknya karyawan yang mana salah satu faktor yang menentukan adalah sanksi yang berlebihan yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan merasa dirugikan dengan adanya sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Bersamaan dengan hal tersebut maka rata-rata karyawan yang memberikan jawaban mengenai sanksi bahwa teguran yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi. Hal tersebut juga menjadi curahan isi hati dari sebagian karyawan yang mengaku bahwa kegiatan seperti hal yang dapat ditoleransi

seharusnya dapat diterima oleh perusahaan, karena sekecil apapun kejadian yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan kedepannya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi huku man yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan huku man yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipilner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Berikut ini jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel V.12 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Ketegasan

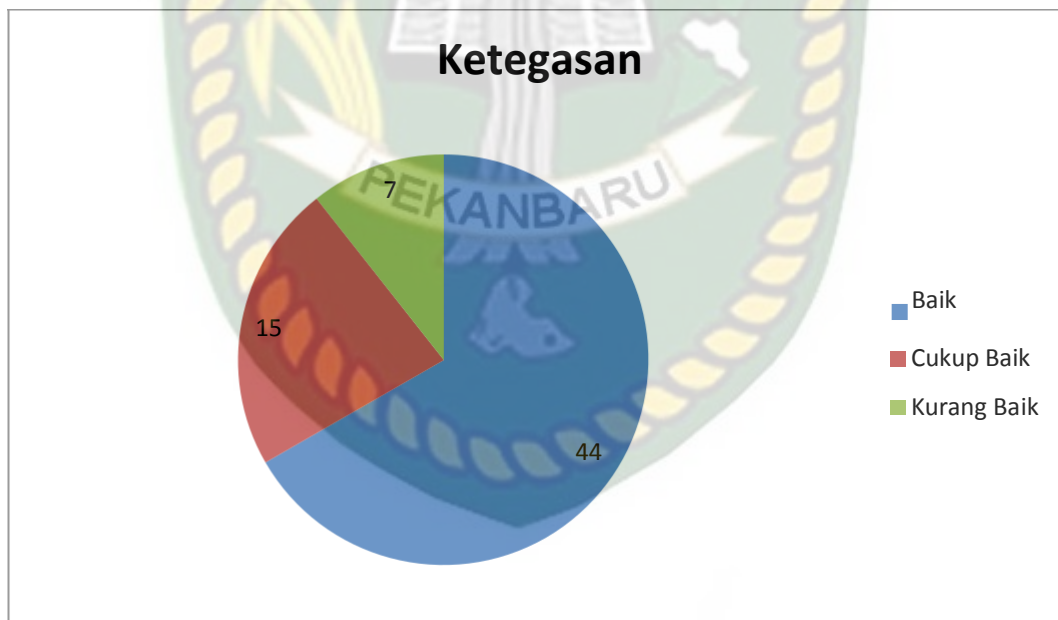
No	Ketegasan	Altenatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Ketegasan pimpinan terhadap bawahannya	22 68.75%	8 25%	2 6.25%	32 100%
2	Tunduk dibawah komando pimpinan	20 62.5%	7 21.87%	5 15.62%	32 100%

No	Ketegasan	Alternatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
		44	15	7	169
	Jumlah	132	30	7	
Rata-rata					88,02%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator ketegasan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 88,02%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.6 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Ketegasan



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang

bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, and cross relationship hendaknya harmonis. Berikut ini jawaban yang diperoleh dari responden pada penelitian ini sebagai berikut: Tabel

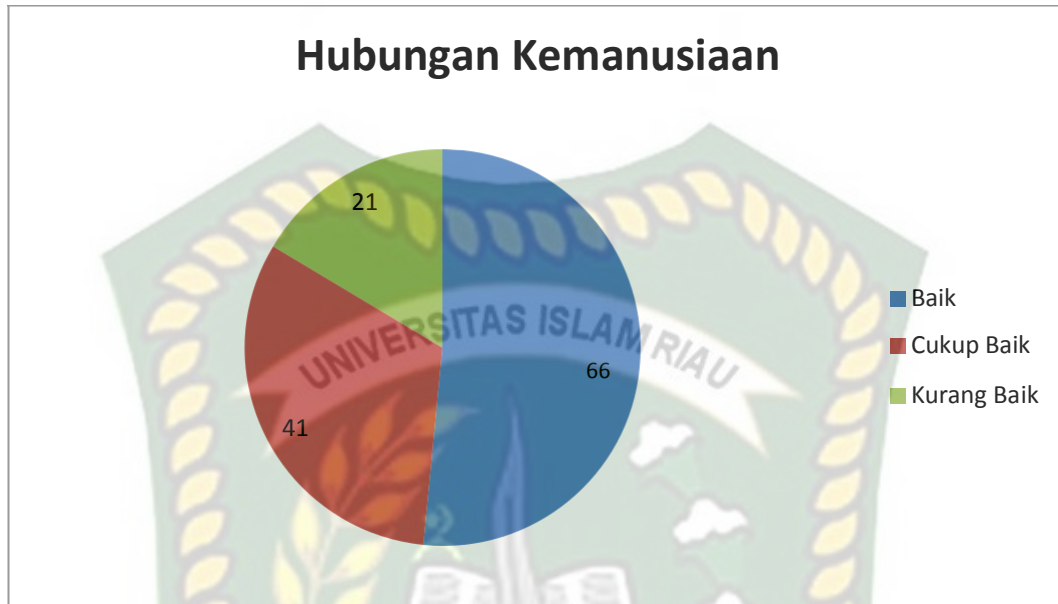
V.13 : Rekapitulasi Jawaban Indikator Hubungan Kemanusiaan

No	Hubungan Kemanusiaan	Altenatif Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memiliki hubungan yang harmonis sesama karyawan	16 50%	11 34.37%	5 15.62%	32 100%
2	Menjalin silaturahmi sesama karyawan	20 62.5%	11 34.37%	1 3.12%	32 100%
Jumlah		36 108	22 444	6 6	158
Rata-rata					82,29%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden memberikan jawaban untuk indikator hubungan kemanusiaan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 82,29%. Atau dapat dilihat pada grafik dibawah secara keseluruhan sebagai berikut:

Gambar V.2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Hubungan Kemanusiaan



C. Pembahasan

Setelah data dijabarkan secara per indikator maka selanjutnya langkah yang akan dilakukan yaitu merekap seluruh jawaban responden yang terdapat pada kuesioner disiplin kerja pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru tersebut sehingga dapat digeneralisasikan hasilnya mengenai bagaimana disiplin kerja perusahaan tersebut menurut persepsi dari karyawan yang bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel V.14 : Rekapitulasi Jawaban Responden

No Item	B		CB		KB		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	
1	13	40.62%	13	40.62%	6	18.75%	100
2	17	53.12%	14	43.75%	1	3.12%	100
3	11	34.37%	16	50%	5	15.62%	100
4	19	59.37%	8	25%	5	15.62%	100
5	12	37.5%	13	40.62%	7	21.87%	100

No	B		CB		KB		Jumlah
Item	F	%	F	%	F	%	
6	16	50%	9	28.12%	7	21.87%	100
7	14	43.75%	14	43.75%	4	12.5%	100
8	20	62.5%	8	25%	4	12.5%	100
9	15	46.87%	8	25%	9	28.12%	100
10	15	46.87%	11	34.37%	6	18.75%	100
11	2	6.25%	11	34.37%	19	59.37%	100
12	2	6.25%	11	34.37%	19	59.37%	100
13	22	68.75%	8	25%	2	6.25%	100
14	20	62.5%	7	21.87%	5	15.62%	100
15	16	50%	11	34.37%	5	15.62%	100
16	20	62.5%	11	34.37%	1	3.12%	100
Jumlah	234		173		105		1153
Total	702		346		105		
Rata-rata							75.06%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner tentang disiplin kerja PT, Kharisma Dayung Utara Pekanbaru diatas dengan bobot alternatif jawaban Baik (B) berbobot 3, alternatif Cukup Baik (CB) berbobot 2, alternatif Kurang Baik (KB) berbobot 1. Untuk mendapatkan hasilnya maka setiap frekuensi alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Angka yang sudah dipersentasekan tersebut, selanjutnya dicocokkan dengan kategori yang telah ditentukan. Berdasarkan kategori yang telah ditentukan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru berada pada kategori baik atau dengan persentase 75,06%.

Hal ini dibuktikan dengan ketatnya perarutan yang mana setiap karyawan untuk bekerja secara disiplin demi memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan tersebut. Bentuk disiplin yang dapat dilihat pada perusahaan tersebut adalah diberlakukannya potongan insentif apabila terdapat karyawan yang tidak datang.

Mengenai kedisiplinan tersebut karyawan tidak dapat lagi untuk bersantai-santai dimana karyawan yang bekerja benar-benar karyawan yang dituntut untuk berintegritas terhadap perusahaannya.

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja, terutama di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh :

1. Responden memberikan jawaban untuk indikator tujuan dan kemampuan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 78,64%. Artinya, kebanyakan karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan perusahaan sejalan dengan kemampuan karyawan.
2. Responden memberikan jawaban untuk indikator teladan pimpinan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 77,08%. Artinya, karyawan di perusahaan tersebut merasa memiliki pemimpin yang baik, disenangi karyawan dan memberikan contoh yang baik pada karyawannya.
3. Responden memberikan jawaban untuk indikator balas jasa yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 72,91%. Artinya, karyawan merasa cukup atas gaji yang diberikan karena sesuai dengan standar UMR Kota Pekanbaru.
4. Responden memberikan jawaban untuk indikator keadilan yang ada di PT.

Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 80,20%. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang tinggi.

5. Responden memberikan jawaban untuk indikator waskat yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 74,47%. Pengawasan yang ketat dilakukan oleh pimpinan dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja sehingga terciptanya disiplin kerja yang tinggi.
6. Responden memberikan jawaban untuk indikator sanksi yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori cukup baik yaitu dengan rata-rata sebesar 48,95%. Kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan ini tidak begitu puas dengan sanksi yang diberikan, oleh karena tingginya disiplin kerja mengenai sanksi menjadi salah satu faktor beberapa karyawan berhenti dari pekerjaannya.
7. Responden memberikan jawaban untuk indikator ketegasan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 88,02%. Artinya karyawan merasa ketegasan yang dimiliki pimpinan sangat berdampak pada kedisiplinan seseorang.
8. Responden memberikan jawaban untuk indikator hubungan kemanusiaan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin

kerjanya berada dalam kategori baik yaitu dengan rata-rata sebesar 82,29%. Hal ini didasarkan pada baiknya hubungan pimpinan dengan karyawan atau pun sesama karyawan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan sehingga terciptanya lingkungan perusahaan yang harmonis.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat di sarankan :

1. Indikator Tujuan dan Kemampuan pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, namun tingkat kedisiplinan yang tinggi harusnya membuat karyawan lebih produktif lagi dari sebelumnya.
2. Indikator Teladan Pimpinan pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan sudah berada pada kategori baik, diharapkan pimpinan dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya tersebut sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawannya. Dengan teladan yang baik disiplin akan baik, jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.
3. Indikator Balas Jasa pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, namun perusahaan sebaiknya memberikan reward untuk karyawan yang disiplinnya tinggi ataupun berprestasi agar memotivasi karyawan lainnya dalam mematuhi peraturan yang ada.
4. Indikator Keadilan pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan keadilan yang dijadikan dasar kebijakan

dalam pemberian hukuman sehingga akan merangsang terciptanya kedisiplinan bagi karyawan.

5. Indikator Waskat pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, namun pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan yang ketat pada karyawan agar selalu terciptanya kedisiplinan.
6. Indikator Sanksi pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup baik, hal ini disebabkan karyawan tidak begitu puas dengan sanksi yang diberikan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan sedikit meringankan sanksi yang diterapkan.
7. Indikator Ketegasan pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, diharapkan pimpinan dapat mempertahankan ketegasan kepada karyawan agar terciptanya kedisiplinan
8. Indikator Hubungan Kemanusiaan pada PT.Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, diharapkan pimpinan maupun karyawan dapat menjalin hubungan baik agar terciptanya lingkungan perusahaan yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Ali, Faried. 2011. *Teori dan Konsep Administrasi: dari Pemikiran Pragmatik Menuju Redefinisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Atmodiwirjo, Subagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya
- Basrowi dan Suwardi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Duwi, Priyatno. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi II Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kussriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Edisi II*. Jakarta: LPPM dan PT. Pusataka Binaan
- Moellfi, Sjahien. 2003. *Ilmu Gizi*. Jakarta: PT. Papas Sinar Sinanti Bhatara
- Poerwanto. 2006. *New Business Administration*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP Sastrohadiwiryo, B.S. 2005.
- Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Gramedia Utama
- Sinungan, Muchdarsyah. 1985. *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet
- Supriyanto, Assauri. 2016. *Manajemen Operasi Produksi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Swasha, Bayu dan Sukotjo, Ibnu. 1995. *Pengantar Bisnis Modern Edisi 3*. Jakarta: Liberty
- Tintri, Darma. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Food Station*
- Widodo, Suparno Eko. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widiyono dan Mukhaer, Pakkana. 2013. *Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Y. Wayong. 2004. *Fungsi Administrasi Negara*. Jakarta: Djambatan

JURNAL:

Mufiz, Ali. 2004. *Masalah Fokus Administrasi Publik*. Publication Ethics. Vol. 1 No. 1

Pertiwi, Feni, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrasi Negara Vol. 5 No. 1 ISSN: 5360-5374

Pratiwi, Henny. 2017. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Hariara Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 6 No, 2 hal: 20-23

SKRIPSI:

Khusna, Iradati. 2013. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Kebumen*. Skripsi UDINUS.

Liana, Deandra. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. ANC Pekanbaru*. Skripsi. STIE Persada Bunda. Tidak dipublikasikan.

Nur, Intan. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung*.

SUMBER LAIN:

<https://id.linkedin.com/in/aang-dimyati-a2752b100> [diakses 10 Mei 2019]

<https://kbbi.web.id/karyawan> [diakses 30 Desember 2019]

<https://www.tempo.co/tag/karyawan> [diakses 30 Desember 2019]

<https://rencanamu.id/cari-jurusan/humaniora/administrasi-bisnis-administrasi-niaga-> [diakses 13 Januari 2020]

<https://glints.com/id/lowongan/7-prospek-kerja-administrasi-bisnis/> [diakses 13 Januari 2020]

<https://id.indeed.com/lowongan-kerja-PT-Kharisma-di-Jakarta> [diakses 30 Februari 2020]

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html> [diakses 30 Februari 2020]

<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-disiplin-kerja/8689> [diakses 30 Februari 2020]



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الرياوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor : 1537A_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : Sri Indra Wahyuni
NPM : 157210167
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung
Utara Pekanbaru
Persentase Plagiasi : 22%
Jumlah Halaman : 80 (**Abstrak s/d Daftar Pustaka**)
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 5/6/2020

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589