

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

**Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis**

Program Studi Administrasi Publik FISIPOL Universtas Islam Riau  
*sriindrawahyuni@student.uir.ac.id, emafitrilubis@soc.uir.ac.id*

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to find out how the work discipline of the employees of PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. High workloads make employees undisciplined in their work. This research uses descriptive research that is looking for an overview of the research phenomena for later conclusions drawn. In this case the object to be investigated is employees who work at PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. The reason to use descriptive research type is because the variable studied is a single variable so it does not require testing hypotheses and statistics, only it gives an overview of how discipline in working for employees at PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. The method used in this research is census sampling with the same population and sample, namely 32 people. The results showed that the work discipline was in a good category based on 8 indicators, role models of leadership, remuneration, justic, respect, sanction and assertiveness obtained an average of 78.64%. That means that the average employee in the company feels that the company's goals are in line with the abilities of their employees, with a high level of discipline they should make employees more productive than before.*

**Keywords:** *work discipline, employees.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan 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. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus sampling dengan populasi dan sampel yang sama yaitu 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengenai disiplin kerjan dalam kategori baik berdasarkan 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan ketegasan diperoleh rata2 75,06%. Artinya, rata-rata karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan perusahaan sejalan dengan kemampuan karyawannya, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi harusnya membuat karyawan lebih produktif dari sebelumnya.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia 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 kompeten 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.

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 Sastrohadwiryo (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 Utarayang 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 *Beeryang* terkenal. PT. Yeo's Indonesia bulan Mei 2009 juga memproduksi minuman Yeos yang cukup terkenal seperti Yeos Cincau, Krisantimun, Kunder, Aloevera, Soya, dan lainnya. PT. Karisma Dayung Utara salah satu perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan.

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.

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.

## STUDI KEPUSTAKAAN

### 1. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "*discipline*" 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.

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 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.

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 memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar 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 tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman 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 pertauran 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 vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group

relationship, and cross relationship hendaknya harmonis.

## **METODE 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).

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.

## **HASIL PENELITIAN**

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. Operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan 8 indikator yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan dengan sub-indikator: memiliki tujuan yang hendak dicapai dan memiliki kemampuan yang berkompeten
2. Teladan dan Kepemimpinan dengan sub-indikator: perlakuan manajer kepada karyawan dan segala tindakan yang berhubungan dengan kepemimpinan
3. Balas Jasa dengan sub-indikator: mendapatkan gaji dan intensif yang layak dan merasa puas dengan gaji yang diberikan
4. Keadilan dengan sub-indikator: mendapatkan hak dan kewajiban yang setara serta merasa diperlakukan sama
5. Waskat dengan sub-indikator: mendapatkan pengawasan langsung dari atasan dan pembinaan latihan dari karyawan
6. Sanksi dengan sub-indikator: sanksi lisan dan sanksi tulisan
7. Ketegasan dengan sub-indikator: ketegasan pemimpin terhadap bawahannya dan tunduk di bawah komando pemimpin
8. Hubungan Kemanusiaan dengan sub-indikator: memiliki hubungan yang harmonis sesama karyawan dan menjalin silaturahmi sesama karyawan

Rekapitulasi dari 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. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

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
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.

1. 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%. Artinya, rata-rata karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan dan kemampuan sejalan dengan kemampuan karyawannya, namun yang menjadi tingkat kedisiplinan yang tinggi membuat karyawan merasa harus lebih produktif dari sebelumnya.
2. Responden memberikan jawaban untuk indikator teladan kepemimpinan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 77,08%. Artinya, terdapat karyawan di

perusahaan tersebut dimana memiliki pemimpin yang disiplinnya tinggi dalam memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladanpimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

Responden memberikan jawaban untuk indikator balas jasa yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 72,91%. Artinya, karyawan merasa cukup baik dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan standar UMR Kota Pekanbaru.

3. Responden memberikan jawaban untuk indikator keadilan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 80,20%. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
4. Responden memberikan jawaban untuk indikator waskat yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 74,47%. Pengawasan yang ketat dilakukan oleh pemimpin dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja sehingga menciptakan disiplin kerja yang tinggi.
5. Responden memberikan jawaban untuk indikator sanksi yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 48,95%. Rata-rata karyawan

yang bekerja di perusahaan ini tidak begitu puas dengan sanksi yang diberikan, oleh karena itu terdapat sebab akibat dari tingginya disiplin mengenai sanksi membuat beberapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

6. Responden memberikan jawaban untuk indikator ketegasan yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 88,02%. Mengenai ketegasan, rata-rata karyawan sangat merasa bahwa ketegasan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan sangat berdampak terhadap kedisiplinan seseorang.
7. 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%. Hubungan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.
8. 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%. Hubungan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.

Berdasarkan hasil rata-rata yang diperoleh dari setiap indikator 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.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner tentang disiplin kerja PT, Kharisma Dayung Utara Pekanbaru diatasmaka dapat disimpulkan bahwa:

1. Responden memberikan jawaban untuk indikator tujuan dan kemampuan yaitu dengan rata-rata sebesar 78,64%. Artinya, rata-rata karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan dan kemampuan sejalan dengan kemampuan karyawannya, namun yang menjadi tingkat kedisiplinan yang tinggi membuat karyawan merasa harus lebih produktif dari sebelumnya.
2. Responden memberikan jawaban untuk indikator teladan kepemimpinan yaitu dengan rata-rata sebesar 77,08%. Artinya, terdapat

karyawan di perusahaan tersebut dimana memiliki pemimpin yang disiplinnya tinggi dalam memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

Responden memberikan jawaban untuk indikator balas jasa yang ada di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru mengenai disiplin kerjanya yaitu dengan rata-rata sebesar 72,91%. Artinya, karyawan merasa cukup baik dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan standar UMR Kota Pekanbaru.

3. Responden memberikan jawaban untuk indikator keadilan yaitu dengan rata-rata sebesar 80,20%. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
4. Responden memberikan jawaban untuk indikator waskat yaitu dengan rata-rata sebesar 74,47%. Pengawasan yang ketat dilakukan oleh pemimpin dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja sehingga menciptakan disiplin kerja yang tinggi.
5. Responden memberikan jawaban untuk indikator sanksi yaitu dengan rata-rata sebesar 48,95%. Rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan ini tidak begitu puas dengan sanksi yang diberikan, oleh karena itu terdapat sebab akibat dari tingginya disiplin mengenai sanksi membuat beberapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.
6. Responden memberikan jawaban untuk indikator ketegasan yaitu dengan rata-rata sebesar 88,02%. Mengenai ketegasan, rata-rata karyawan sangat merasa bahwa ketegasan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan sangat berdampak terhadap kedisiplinan seseorang.
7. Responden memberikan jawaban untuk indikator hubungan kemanusiaan yaitu dengan rata-rata sebesar 82,29%. Hubungan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.
8. Responden memberikan jawaban untuk indikator hubungan kemanusiaan yaitu dengan rata-rata sebesar 82,29%. Hubungan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.
9. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari setiap indikator, maka disiplin kerja pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru berada pada kategori baik atau dengan rata-rata persentase 75,06%.

Adapun pertimbangan saran yang akan diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru agar terus meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga tujuan utama dari perusahaan tersebut tercapai.
2. Kepada pihak perusahaan terkait untuk memberikan supervisi yang aktif kepada karyawan yang melanggar aturan agar dapat diberikan sanksi yang tegas sesuai dengan aturan yang berlaku

3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topik yang sama mengenai suatu kedisiplinan, penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih lanjut mengenai bagaimana kedisiplinan seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Dan dapat melanjutkan studi untuk menguji kebenaran hal tersebut kedepannya sehingga mendapatkan kebaharuan dari penelitian ini.

#### 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 Personalialia 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 Personalialia 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-dimiyati-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/di-plin-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]