

ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA PT. BARAT SEJAHTERA MEDAN.

Sri Aprianti Tarigan, SE, ME

Dosen Program Studi Manajemen STIE Informasi Teknologi dan Bisnis

Arifin Assaly, SE., MM

Dosen Program Studi Manajemen STIE Informasi Teknologi dan Bisnis

ABSTRAK

PT. Barat Sejahtera Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha konstruksi. Disiplin kerja pada PT. Barat Sejahtera Medan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Akibatnya tujuan perusahaan tidak tercapai seperti diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan masalah penelitian “Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan?”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Barat Sejahtera Medan. Manfaat penelitian adalah menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT. Barat Sejahtera Medan yang berjumlah 135 orang. Sampel pada penelitian berjumlah 80 orang yang dipilih secara acak sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang diperoleh di analisis menggunakan analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 20.0

Berdasarkan hasil pembahasan disimpulkan bahwa scree plot menampilkan grafik, di mana dari faktor 1 ke faktor 2, arah grafik menurun cukup tajam. Kemudian faktor ketiga dan seterusnya sudah berada di bawah angka sumbu Y Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengawasan melekat yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan adalah faktor pengawasan melekat dengan nilai variance 29,3%. Saran yang diberikan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan adalah sebaiknya, perusahaan memperhatikan faktor pengawasan melekat berupa pengawasan secara langsung di lokasi kerja oleh atasan, pengarahan oleh atasan, teguran, dan tindakan tegas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Analisis faktor, disiplin kerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia oleh banyak kalangan dianggap sebagai suatu asset yang berharga bagi perusahaan yang harus mendapat perhatian, dijaga, dibina, dan kemudian dimanfaatkan secara tepat untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan akan sukses mencapai tujuan, apabila memiliki sistem manajemen organisasi yang baik, strategi, dan tentu saja

peran sumber daya manusia sebagai *resources* yang sangat mendasar.

Faktor manusia atau tenaga kerja memegang peranan penting, sebab betapapun majunya suatu teknologi, dalam praktiknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia. Rosidah (2009: 152) menyatakan keberhasilan berbagai aktivitas di dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya tergantung pada kemajuan teknologi, dana operasional yang tersedia,

sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

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

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

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

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang

tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya tingkat absensi karyawan yang rendah berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Dengan disiplin kerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka produktivitas karyawan akan semakin baik atau meningkat. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT.Barat Sejahtera Medan pada tahun 2013 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2013 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan di PT.Barat Sejahtera Medan Tahun 2013

N o	Bulan	Karyawan yang hadir sebulan penuh	Karyawa n yang absen
1	Januari	131	5
2	Februari	131	4
3	Maret	129	6
4	April	129	7
5	Mei	131	4
6	Juni	130	5
7	Juli	131	4
8	Agustus	129	6
9	September	130	2
10	Oktober	127	8
11	November	131	5
12	Desember	132	4
	Rata-rata/bulan	130	5

Sumber: PT. Barat Sejahtera Medan.

Dari Tabel 1.1 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 2-4% perbulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi

karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen.

kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawannya.

Identifikasi Permasalahan

Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya pasti menghadapi berbagai masalah yang harus diselesaikan, salah satunya mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan yaitu jumlah karyawan yang absen cukup tinggi, karena apabila absen karyawan tinggi maka disiplin kerja karyawan semakin menurun dan tujuan perusahaan akan terkendala.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah **“Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan”** ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan PT. Barat Sejahtera Medan.

b. Bagi Perusahaan PT. Barat Sejahtera Medan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam membuat

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia sangat berperan sesuai perkembangan teknologi industri, karena teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Menurut Gomes (2003: 6) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009: 8-10) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam upaya membantu terwujudnya tujuan perencanaan perlu ditetapkan program ketenagakerjaan yaitu: pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
 3. **Pengarahan dan Pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan, agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan tenaga kerja dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
 5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
 6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
 7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keuntungan, sedangkan dilain pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
 8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik menyelenggarakan berbagai program kesejahteraan karyawan.
 9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial
 10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, atau sebab lainnya.
- Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

a. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun organisasi sangat menunjang dalam usaha-usaha mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berdampak negatif bagi organisasi. Hal ini terlihat dari tidak selesainya pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada bawahan, mutu pekerjaan rendah, terjadinya pemborosan waktu dan adanya kecenderungan bangkrutnya organisasi.

Menurut Hasibuan (2005: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang

bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menajekannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

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 sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

e) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. 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 atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Gouzali (2005: 291) menyatakan ada 7 faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal

dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, ia dapat bekerja tenang, tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar dan sebagainya.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam organisasi, bahkan amat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam organisasi.

3. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi atau keinginan pimpinan saja. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin menurut selera pimpinan saja, jangan harap bawahan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Suatu disiplin dapat ditegakkan, bila di samping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis di atas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktik sehari-hari. Bila ada seorang karyawan yang

melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Kurangnya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas lepas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dalam keadaan inilah maka diperlukan pengawasan dalam artian pengawasan yang berfungsi sebagai pendidik dan pengarah terhadap proses pelaksanaan pekerjaan. Orang yang tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin adalah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian pimpinan kepada bawahan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai tabiat dan karakter sendiri-sendiri yang satu sama lain amat berbeda. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian dari pimpinan. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegakkan disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan. Sebaliknya, jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia kurang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan

merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kerangka Berpikir

Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila sumber daya yang dimiliki perusahaan berkualitas terutama sumber daya manusia. Indikator sumber daya manusia perusahaan yang berkualitas salah satunya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya. Peraturan tersebut bisa dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan, tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena dengan disiplin kerja para karyawan akan bekerja sesuai ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan serta dengan disiplin kerja para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja dalam perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, disiplin yang muncul dari dalam diri manusia itu sendiri. Sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Seseorang yang telah memiliki disiplin diri yang baik maka segala tindakannya akan selalu disiplin, orang tersebut akan menjunjung tinggi dan patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada pada lingkungan ia berada. Termasuk pada dunia kerja, oleh karena itu, pada penelitian

akan diteliti disiplin kerja diri/individu karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medan.

Menurut Hasibuan (2005: 195) disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu: Tujuan dan Kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas Jasa (X_3), Keadilan (X_4), Pengawasan (X_5), Sanksi Hukum (X_6), Ketegasan (X_7), Hubungan Kemanusiaan (X_8). Dalam penelitian ini seluruh faktor-faktor tersebut akan diteliti dan akan menjadi variabel bebas dalam penelitian. Pengukuran variabel bebas tersebut berdasarkan persepsi atau tanggapan para karyawan atas pertanyaan yang diajukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu: faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan pada PT. Barat Sejahtera Medan dimana data diperoleh dari PT. Barat Sejahtera Medan dan hasil kuesioner.

Jumlah karyawan PT. Barat Sejahtera Medan

Klasifikasi Pekerjaan	Jumlah (Orang)
Manager	5
Staff	17
Kepala bagian	7
Supervisor	31
Karyawan	135
Total	195

Sumber: PT. Barat Sejahtera Medan

1. Analisis Faktor

Teknik analisis data yang akan dilakukan adalah analisis faktor untuk mereduksi data, yaitu proses untuk meringkas sejumlah variabel menjadi lebih sedikit. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001: 250), tahap-tahap analisis faktor adalah :

1. Memilih variabel yang layak dalam analisis faktor. Oleh karena itu

analisis faktor berupaya mengelompokkan sejumlah variabel maka seharusnya ada korelasi yang cukup kuat diantara variabel sehingga akan terjadi pengelompokan. Jika sebuah variabel atau lebih berkorelasi lemah dengan variabel lainnya, maka variabel tersebut akan dikeluarkan dari analisis. Alat seperti *MSA* atau *Bartlett's Test* dapat digunakan untuk keperluan ini.

2. Setelah sejumlah variabel terpilih, maka dilakukan ekstraksi variabel tersebut sampai menjadi satu atau beberapa faktor. Beberapa metode pencarian faktor yang populer adalah *Principal Component* dan *Maximun Likelihood*.
3. Faktor yang terbentuk, pada banyak kasus kurang menggambarkan perbedaan di antara faktor-faktor yang dianalisis sesuai variabel penelitian.
4. Setelah faktor benar-benar sudah terbentuk, maka proses dilanjutkan dengan menamakan faktor yang ada.

Hasil Penelitian

1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja Pada PT. Barat Sejahtera Medan Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan pada PT. Barat Sejahtera Medan menerapkan jenis pendisiplinan yaitu:

- a. Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*)

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan bukan semata-mata harus dipaksakan.

- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukum atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran pokok dari tindakan pendisiplinan ini adalah:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukum-hukum yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukum-hukum yang lebih serius dilaksanakan.

Dari jenis-jenis disiplin kerja karyawan yang diterapkan PT. Barat Sejahtera Medan, disiplin preventif merupakan disiplin yang paling banyak diterapkan perusahaan, karena disiplin preventif membuat para karyawan benar-benar memahami peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tanpa ada paksaan.

2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berdampak negatif bagi organisasi. Hal ini terlihat dari tidak selesainya pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada bawahan, mutu pekerjaan rendah, terjadinya pemborosan waktu dan adanya kecenderungan bangkrutnya organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT.Barat Sejahtera Medan adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place or the right man in the right job*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa yang diberikan PT.Barat Sejahtera Medan dalam bentuk pemberian gaji pokok, uang kelebihan jam kerja (lembur) dan jamsostek.

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 sebagai dasar

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. PT. Barat Sejahtera Medanselalu menjalankan prinsip keadilan mulai dari proses rekrutmen karyawan dan seleksi, kesempatan yang sama dalam perusahaan, keadilan terhadap kebijakan kompensasi, adil dalam peraturan dan penugasan karyawan.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. 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 atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kegiatan-kegiatan pengawasan melekat pada PT. Barat Sejahtera Medan adalah:

1. Mengamati dan melakukan pengujian terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan berpedoman pada rencana dan ketentuan yang berlaku pada PT. Barat Sejahtera Medan.
2. Meneliti penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Menyelidiki hambatan-hambatan yang dihadapi serta cara mengatasinya.
4. Merumuskan perbaikan kebijaksanaan pelaksanaan pekerjaan.
5. Mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap kesalahan yang pernah terjadi.

Pengawasan melekat pada PT. Barat Sejahtera Medan dilakukan mulai karyawan bekerja sampai selesai kerja.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan

sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Ada beberapa sanksi hukum pada PT. Barat Sejahtera Medan, yaitu:

1. Sanksi hukum disiplin ringan, yaitu: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi hukum disiplin sedang, yaitu: penundaan pemberian kompensasi, penundaan program promosi jabatan, penurunan upah atau gaji.
3. Sanksi hukum disiplin berat, yaitu: pemutusan hubungan kerja dengan hormat.

Sanksi hukum disiplin ringan merupakan sanksi hukum disiplin yang paling banyak terjadi dalam perusahaan dari sanksi hukum lainnya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human*

relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medandengan nilai korelasi di atas 0,80 adalah pengawasan melekat dengan nilai korelasi sebesar 0,812, dan sanksi hukum dengan nilai korelasi sebesar 0,805. Dilihat dari nilai korelasinya, diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan melekat.

Pengawasan melekat (waskat), dilakukan dengan atasan secara langsung di lokasi kerja, pengarahan oleh atasan sebelum kegiatan operasional berlangsung, teguran yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur, tindakan tegas dan adil oleh atasan terhadap bawahannya dan perbaikan oleh atasan terhadap kesalahan atau penyimpanan yang dilakukan karyawan.

Sanksi hukum, yaitu keseimbangan antara sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan kesalahan yang diperbuat, keadilan atasan dalam memberikan hukum kepada karyawan yang berbuat kesalahan dan ketegasan atasan dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat kesalahan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

Faktor yang dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Barat Sejahtera Medandengan nilai korelasi di atas 0,80 adalah pengawasan melekat dengan nilai korelasi sebesar 0,812, dan sanksi hukum dengan nilai korelasi sebesar 0,805. Dari kedua faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan melekat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, DW. 2014. Faktor- Faktor 71 : Mempengaruhi Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencan Kabupaten Kampar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (Uin Suska)*. Riau.
- Dessler Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gomes, Prasetio Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama, Yogyakarta. Andi
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Rabin, R.E. Anderson, R.L. Tantham, (2006). *Multivariate Data Analysis, 6 Ed.*, New Jersey: Prentice Hall
- Helmi, AF. 1996. *Buletin Disiplin Kerja*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maryadi. 2014, Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pelaksana Bagian Proses Pengalengan Nanas Di PT. Great Giant Pineapple. *Skripsi Fakultas Pertanian*

- Universitas Lampung.* Bandar Lampung.
- Mathis, Robert L. & Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2001. *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Alex Media Komputerindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Praditya Paramitha.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.