

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN

Nahar Effendi¹ dan Kurnia Sari²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai
 Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu Dumai
 E-mail: naharef@yahoo.co.id

KEYWORDS

Discipline
 Exemplary Leadership
 Supervision Attached
 Legal Sanctions

ABSTRACT

Factors that influence the level of Employee Discipline. This study aims to determine the factors that affect the discipline of employees at PT. Sari Dumai Sejati. The study population was all employees of PT. Sari Dumai Sejati. Samples were taken 47 people with purposive sampling method. Data collection techniques are questionnaires and interviews. Data analysis using descriptive statistics. The results showed that the level of employee discipline in the implementation of the work is quite high. Factors that have a high degree of influencing the level of discipline is the ability of employees and oversight attached. The weakest factor is the lack of a sense of justice and criminal penalties.

KATA KUNCI

Kedisiplinan
 Keteladanan Pemimpin
 Pengawasan Melekat
 Sanksi Hukum

ABSTRAK

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kedisiplinan Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Sari Dumai Sejati. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sari Dumai Sejati. Sampel diambil 47 orang dengan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data adalah angket dan wawancara. Analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan cukup tinggi. Faktor yang mempunyai derajat tinggi dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dan pengawasan melekat. Faktor yang paling lemah adalah kurangnya rasa keadilan dan sanksi hukum.

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerja sama dilakukan dalam berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, agar tujuan perusahaan dapat terwujud setiap perusahaan dituntut untuk mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, dan salah satunya adalah mengelola sumber daya manusia yang keberadaannya strategis dan menentukan keberhasilan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam upaya bagi pencapaian tujuan dalam perusahaan, faktor itu antara lain, manusia, mesin, metode, material, market dan modal. Dimana faktor yang paling penting adalah manusia, karena manusia merupakan orang yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan. Karyawan dalam organisasi senantiasa dituntut kontribusi bagi aktivitas organisasi melalui pelaksanaan beban dan tanggung jawab dalam bekerja, namun demikian dalam proses pemanfaatan karyawan diperlukan adanya aturan dalam bekerja yang wajib dipatuhi dan ditaati setiap karyawan dalam bekerja yang disebut dengan disiplin kerja.

Kedisiplinan akan dapat terlaksana dengan baik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan dari para karyawan, karena tegaknya disiplin kerja dari karyawan menyebabkan pelaksanaan kinerja lembaga atau organisasi lebih efektif dan efisien, serta mempermudah dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan ujung tombak tercapainya sasaran yang telah ditentukan, maka kedisiplinan karyawan merupakan kunci utama keberhasilan tujuan dari perusahaan. Meningkatkan disiplin kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi sebagaimana dalam organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan suatu bentuk tindakan atau kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan atau instansi pemerintahan untuk mengarahkan atau mendorong para karyawan agar mau bekerja atas kesadaran diri sendiri. Disiplin merupakan suatu sikap yang berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam bekerja untuk menciptakan karyawan yang memiliki disiplin bukanlah suatu hal yang mudah untuk diterapkan oleh perusahaan, namun keberhasilan penerapan disiplin kerja diuntut pula kemampuan perusahaan memperhatikan berbagai faktor yang dapat menciptakan karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan pelaksanaan disiplin kerja harus diseimbangkan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja itu sendiri baik dalam bentuk materi maupun non materi serta diiringi dengan penerapan pengawasan secara terencana bagi karyawan yang bekerja.

PT. Sari Dumai Sejati sebagai perusahaan yang bergerak dibidang bisnis persoalan peningkatan produksi sudah barang tentu menjadi hal penting dan menentukan bagi pencapaian provit perusahaan disamping memenangkan persaingan, sementara itu karyawan dibidang yang berkaitan dengan

penunjang produksi menjadi kunci suksesnya perusahaan, sehingga tuntutan memberikan faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja penting diterapkan perusahaan khususnya karyawan yang bekerja di Departemen Kernal Clarcig Plant. PT. Sari Dumai Sejati dalam memenuhi faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di Departemen Kernal Clarcig Plant telah berupaya untuk memberikan hal tersebut baik dari segi penempatan karyawan, pelaksanaan pengawasan karyawan yang bekerja maupun pemberian imbalan balas jasa telah melebihi dari aturan yang berlaku disamping itu juga telah menerapkan berbagai sanksi yang diberlakukan secara adil terhadap karyawan di Departemen Kernal Clarcig Plant dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang dilimpahkan kepada karyawan, namun berbagai upaya tersebut belum lagi membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.

Untuk melihat upaya PT. Sari Dumai Sejati untuk memenuhi faktor kedisiplinan karyawan yang bekerja telah berupaya menempatkan karyawan sesuai dengan beban kerja dan keterampilan yang dimiliki karyawan, namun ternyata masih belum memberikan kontribusi bagi peningkatan disiplin karyawan dalam bekerja. Selanjutnya untuk melihat penempatan karyawan di Departemen Kernal Clarcig Plant dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang berpedoman melalui pendidikan formal karyawan itu sendiri, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penempatan Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Pada Departemen Kernal Clarcig Plant

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Pendidikan					
			Seharusnya			Kenyataan		
			SMA	STM	S1	SMA	STM	S1
1	Kepala Departemen KCP	1	-	-	1	-	-	1
2	Karyawan Formen Produksi	30	21	4	5	13	2	15
3	Karyawan Formen Maintenance	13	-	13	-	5	8	-

Sumber Data: PT. Sari Dumai Sejati, tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa penempatan karyawan di Departemen Kernal Clarcig Plant masih kurang sesuai dengan tuntutan dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kondisi ini terlihat pada karyawan formen produksi yang berjumlah 30 karyawan yang kebutuhan sarjana teknik berkaitan dengan kaitan produksi sebanyak 5 karyawan namun kenyataannya jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana 15 karyawan, namun jumlah ini bila dilihat dari segi keahlian hanya terdapat 2 karyawan yang berlatar belakang teknik sehingga masih kurang 3 karyawan yang dibutuhkan. Sementara tuntutan SMA 21 karyawan, pada kenyataannya

yang ada hanya 13, akibatnya karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana yang umumnya sarjana sosial lebih banyak bekerja dibidang teknis produksi. Begitupun juga dilihat tuntutan beban kerja pada formen maintenance ternyata tuntutan tamatan STM yang dibutuhkan masih mempekerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA. Dari kondisi ini menunjukkan penempatan karyawan belum sesuai dengan beban kerja yang dibutuhkan organisasi.

Selanjutnya untuk melihat aturan dan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja karyawan PT. Sari Dumai Sejati sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan dapat dipaparkan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 2. Jenis Larangan dan Sanksi Berdasarkan Perjanjian Kerja Pada PT. Sari Dumai Sejati

NO	JENIS LARANGAN	SANKSI	KETERANGAN
1	Setiap pekerja dilarang melakukan unjuk rasa dan pemogokan, kecuali telah dirundingkan secara bipartit namun mengalami kegagalan, maka sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja atau serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, Departemen Tenaga Kerja, Polisi, Koramil dalam waktu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja.	PHK	Proses Hukum
2	Setiap pekerja dilarang membawa atau menggunakan barang-barang atau alat-alat milik perusahaan keluar dari areal perusahaan tanpa ijin dari pimpinan atau pejabat yang berwenang.	Surat peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK

3	Setiap pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya kecuali atas perintah atau ijin atasannya.	Surat peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
4	Setiap pekerja dilarang menjual atau memperdagangkan barang-barang berupa apapun atau mengedarkan daftar sumbangan, menempel atau mengedarkan poster yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa ijin pimpinan perusahaan.	Surat peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
5	Setiap karyawan dilarang meminum minuman kerja, mengkonsumsi obat terlarang, mabuk di tempat kerja, membawa, menyimpan dan menyalahgunakan bahan narkoba, melakukan segala macam bentuk perjudian dan bertengkar atau berkelahi dengan sesama karyawan atau pimpinan di dalam lingkungan perusahaan.	Surat peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
6	Setiap pekerja dilarang membawa senjata api atau senjata tajam di lingkungan perusahaan.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
7	Setiap pekerja dilarang melakukan tindakan asusila di dalam lingkungan perusahaan.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
8	Setiap pekerja dilarang mengancam atau menganiaya teman sekerja dan atau pimpinan atau atasan termasuk anggota keluarganya.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
9	Setiap pekerja dilarang mengajak atau menghasut karyawan lain untuk melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja hubungan bersama dan ketentuan perusahaan lainnya.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
10	Pekerja dilarang tidur ditempat kerja selama jam kerja.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
11	Pekerja dilarang memalsukan surat keterangan sakit dari dokter atau klinik atau bidan dan juga memalsukan kwitansi pengobatan dari tempat berobat dengan jalan bekerja sama dengan dokter atau klinik rumah sakit tersebut untuk mencari keuntungan sepihak.	Surat Peringatan	3 x berturut-turut menjadi PHK
12	Setiap pekerja dilarang merokok dalam lingkungan perusahaan terkecuali di tempat yang telah ditentukan, atau tempat-tempat lain yang telah ditentukan.	Teguran	Denda RP. 200.000/kasus
13	Pekerja dilarang meludah tidak pada tempatnya, mengunyah makanan selama melakukan pengolahan atau proses produksi.	Teguran	Denda RP. 150.000/kasus
14	Setiap pekerja dilarang makan di luar jam istirahat, kecuali pekerja shift yang waktu makannya diatur oleh kepala bagian atau supervisor masing-masing.	Teguran	Denda RP. 50.000/kasus

Sumber Data: PT. Sari Dumai Sejati, tahun 2016

Berdasarkan tabel 2 telah disajikan dengan jelas tentang jenis-jenis larangan karyawan Karnael Clarcing Plant PT. Sari Dumai Sejati beserta sanksinya selain dikenakan denda akan mendapat teguran langsung dari pimpinan, kemudian apabila terjadi indisipliner pihak karyawan akan menerima surat peringatan satu, jika terjadi peringatan kembali menerima peringatan dua sampai surat peringatan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan gejala sebagaimana yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnael Clarcing Plant Pada PT. Sari Dumai

Sejati”.

Moenir (2002) mendefinisikan: “Disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”. Sikap disiplin sangat diperlukan dalam kesuksesan adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Simamora (2002): Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan manusia sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dari pendapat ini, disiplin bukan hanya sebatas sikap saja, namun sudah menjadi tingkah laku

dan perbuatan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Kegiatan seorang karyawan bermacam-macam dan tiap pekerjaan datangnya kerap kali tidak menentu atau bahkan saling tumpah tindih. Karena itu, sangat penting hal yang dilakukan oleh seorang karyawan adalah pendekatan terhadap tugasnya secara metodik dan tertib disiplin. Selanjutnya menurut Simamora (2002) menyatakan bahwa : Disiplin adalah suatu sikap atau ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi yang seseorang itu menggabungkan diri dalam organisasi serta adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena ada unsur paksaan”.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012) penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi, oleh karenanya, aturan yang telah ditetapkan haruslah dilaksanakan dengan konsisten. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Dari berbagai pengertian disiplin diatas, dapat diambil pengertian menurut penulis bahwa disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap mental serta tingkah laku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran, kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga ia didalam melaksanakan pekerjaannya tertib dan bertanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2011) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Pendapat diatas menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan disiplin karyawan, perlu diiringi dengan adanya sanksi-sanksi, dimana sanksi tersebut untuk mendidik para karyawan, yaitu bagaimana harus bertingkah laku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada PT. Sari Dumai Sejati.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Sari Dumai Sejati. Dalam penetapan sampel digunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling yaitu pengambilan sampel secara disengaja dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara dan

observasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif merupakan teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya teknik pengukuran data menggunakan Rating Scale. Teknik Rating Scale menurut Riduwan (2002) yaitu teknik pengukuran yang menafsirkan data mentah yang didapat berupa angka ke dalam pengertian kualitatif.

Untuk mengetahui kategori tanggapan responden menguai indikator penelitian digunakan interval skor yaitu nilai total tertinggi dikurangi nilai total skor terendah dibagi jumlah kategori.

$$\text{Jadi interval skornya adalah } \frac{423-141}{3}=94$$

$$\text{Untuk variabel penelitian skornya adalah } \frac{3384-1128}{3}=752$$

3

Berdasarkan klasifikasi pengukuran indikator penelitian.

Baik total skor antara 423-329

Cukup Baik total skor antara 328-235

Tidak Baik total skor antara 234-141

Klasifikasi pengukuran variabel penelitian.

Baik total skor antara 3384-2632

Cukup Baik total skor antara 2631-1880

Tidak Baik total skor antara 1879-1128

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Karyawan

3.1.1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dari karyawan Karnel Clarcng Plant pada PT. Sari Dumai Sejati. Tujuan dan kemampuan ini merupakan sebagai salah satu indikator faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcng Plant pada PT. Sari Dumai Sejati. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang tujuan dan kemampuan dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcng Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Tujuan dan Kemampuan

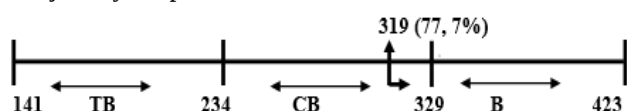
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya kejelasan tujuan yang ingin dicapai	104
2	Terdapatnya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan	108
3	Terdapatnya penempatan karyawan berdasarkan keahlian atau tingkat	107

pendidikannya	
Total Skor	319

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang tujuan dan kemampuan yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya kejelasan tujuan yang ingin dicapai diperoleh dengan skor 104, kemudian terdapatnya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan diperoleh dengan skor 108, sedangkan terdapatnya penempatan karyawan berdasarkan keahlian atau tingkat pendidikannya diperoleh dengan skor 107.

Dari ketiga sub indikator diatas, diperoleh dengan total skor 319 sehingga dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada kriteria interval skor antara 329-234. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini.



Berdasarkan kontinum diatas dapat diartikan bahwa tanggapan responden tentang tujuan dan kemampuan dikategorikan cukup baik dengan skor 319 dengan nilai persentase yang terdapat pada kontinum berada 77, 77%.

3.1.2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan ini merupakan salah satu indikator faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang teladan pimpinan dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Teladan pimpinan

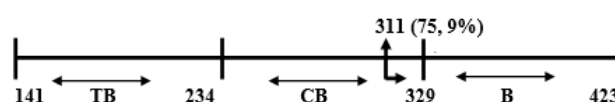
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya pimpinan yang mengikuti atau mematuhi peraturan kerja	105
2	Terdapatnya pimpinan yang mampu bekerja secara efektif	106
3	Terdapatnya pimpinan yang berperilaku baik dalam melaksanakan pekerjaan	100
Total Skor		311

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang teladan pimpinan yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya pimpinan yang mengikuti atau mematuhi peraturan kerja diperoleh dengan skor 105, kemudian terdapatnya pimpinan yang mampu bekerja secara efektif diperoleh dengan skor 106, sedangkan terdapatnya

pimpinan yang berperilaku baik dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh dengan skor 100.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 311 sehingga dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada kriteria interval skor 329-234. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang teladan pimpinan dikategorikan cukup baik dengan total skor 311 dengan nilai persentase yang terdapat 75, 9%.

3.1.3. Balas Jasa

Konsep balas jasa dalam penelitian ini adalah merupakan suatu bentuk kegairahan kerja karyawan Karnel Clarcing Plant pada Sari Dumai Sejati yang timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan yang memiliki kemampuan untuk memberikan promosi jabatan, penghargaan dan bonus bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Balas jasa ini merupakan salah satu indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang balas jasa dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Balas jasa

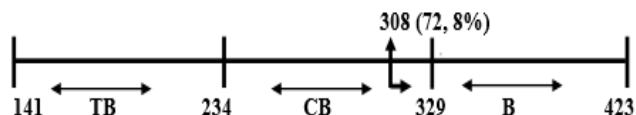
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya peningkatan kompensasi atau gaji secara berkala	102
2	Terdapatnya pemberian bonus untuk pencapaian target kerja	106
3	Terdapatnya pemberian upah lembur dalam pelaksanaan kerja	100
Total Skor		308

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang balas jasa yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya peningkatan kompensasi atau gaji secara berkala diperoleh dengan skor 102, selanjutnya terdapatnya pemberian bonus untuk pencapaian target kerja diperoleh dengan skor 106, sedangkan terdapatnya pemberian upah lembur dalam pelaksanaan kerja diperoleh dengan skor 100.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total

skor sebanyak 308 sehingga dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada kriteria interval dengan skor 329-234. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang balas jasa dikategorikan cukup baik dengan total skor 308 dengan nilai persentase yang terdapat pada kontinum berada 72,8%.

3.1.4. Keadilan

Keadilan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah merupakan sikap dari karyawan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya, dimana keadilan dalam konsep penelitian ini merupakan cerminan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela oraganisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Keadilan merupakan sebagai salah satu indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang balas jasa dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

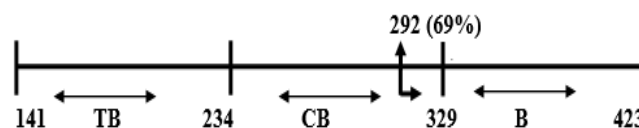
Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Keadilan

No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi	99
2	Terdapatnya kesempatan untuk dipromosikan bagi karyawan yang memiliki kemampuan	100
3	Terdapatnya penilaian kinerja berdasarkan disiplin kerja	93
Total Skor		292

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang keadilan yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi diperoleh dengan skor 99, selanjutnya terdapatnya kesempatan untuk dipromosikan bagi karyawan yang memiliki kemampuan diperoleh dengan skor 100, sedangkan terdapatnya penilaian kinerja berdasarkan disiplin kerja diperoleh dengan skor 93.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 292 sehingga dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada kriteria interval dengan skor 329-234. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang keadilan dikategorikan baik dengan total skor 292 dengan nilai persentase yang terdapat pada kontinum berada 69%.

3.1.5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat yang merupakan indikator dalam penelitian ini adalah merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati yang merupakan atasan langsung dari bagian yang ada serta dapat menciptakan komunikasi yang harmonis dan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Waskat merupakan sebagai salah satu dari indikator faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang waskat dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

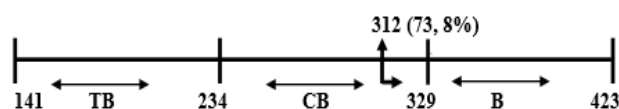
Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Waskat

No	Sub Indikator	Skor
1	Adanya monitoring yang dilakukan secara periodik	102
2	Adanya pengawasan dalam pelaksanaan kerja	105
3	Adanya tindakan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan	105
Total Skor		312

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang waskat yang diukur dari tiga sub indikator yaitu adanya monitoring yang dilakukan secara periodik diperoleh dengan skor 102, sedangkan adanya pengawasan dalam pelaksanaan kerja diperoleh dengan skor 105, sedangkan adanya tindakan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan diperoleh dengan skor 105.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 312 sehingga dapat dikategorikan cukup baik, karena berada pada kriteria interval dengan skor 329-234. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang waskat dikategorikan baik dengan total skor 312 dengan nilai persentase yang terdapat

pada kontinum berada pada 73,8%.

3.1.6. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman sebagai indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini adalah merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dalam melaksanakan pekerjaan yang merupakan bentuk dari peningkatan disiplin kerja karyawan akan selalu taat kepada ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

Sanksi dan hukuman ini merupakan salah satu indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang sanksi dan hukuman dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

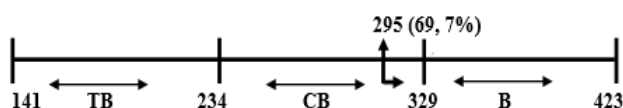
Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Sanksi dan hukuman

No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya penyampaian informasi secara jelas tentang pemberian sanksi kepada karyawan	104
2	Adanya teguran secara lisan dan tertulis terhadap setiap jenis pelanggaran kerja	93
3	Terdapatnya penerapan sanksi yang bersifat mendidik	98
Total Skor		295

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang sanksi dan hukuman yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya kejelasan penyampaian informasi secara jelas tentang pemberian sanksi kepada karyawan diperoleh dengan skor 104, sedangkan adanya teguran secara lisan dan tertulis terhadap setiap jenis pelanggaran kerja diperoleh dengan skor 93, sedangkan terdapatnya penerapan sanksi yang bersifat mendidik diperoleh dengan skor 98.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 295 sehingga dapat dikategorikan cukup baik, karena berada pada kriteria interval dengan skor 283-423. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang sanksi dan hukuman dikategorikan baik dengan total skor 295 dengan nilai

persentase yang terdapat pada kontinum berada pada 69,7%.

3.1.7. Ketegasan

Ketegasan sebagai salah satu indikator dalam penelitian ini adalah merupakan sikap karyawan pimpinan terhadap karyawan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan bertindak tegas serta mampu menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat.

Ketegasan ini merupakan salah satu indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang sanksi dan hukuman dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

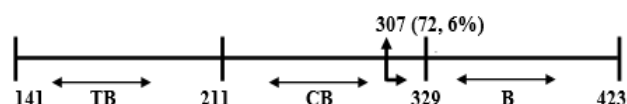
Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Ketegasan

No	Sub Indikator	Skor
1	Adanya pimpinan yang bertindak tegas dalam penerapan sanksi atau hukuman	104
2	Adanya pimpinan yang mampu menegakkan tata tertib perusahaan	103
3	Adanya pimpinan yang mampu memberikan teguran atas kesalahan karyawan	100
Total Skor		307

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang ketegasan yang diukur dari tiga sub indikator yaitu adanya pimpinan yang bertindak tegas dalam penerapan sanksi atau hukuman diperoleh dengan skor 104, sedangkan adanya pimpinan yang mampu menegakkan tata tertib perusahaan diperoleh dengan skor 103, sedangkan adanya pimpinan yang mampu memberikan teguran atas kesalahan karyawan diperoleh dengan skor 100.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 307 sehingga dapat dikategorikan cukup baik, karena berada pada kriteria interval dengan skor 329-423. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang Ketegasan dikategorikan cukup baik dengan total skor 307 dengan nilai persentase yang terdapat pada kontinum berada pada 72,6%.

3.1.8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan adalah sikap karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan setiap harinya yang berusaha menciptakan adanya suatu kerja sama yang baik diantara sesama karyawan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dan atasan maupun unit kerja yang berbeda dalam melakukan tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya hubungan kemanusiaan akan menciptakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja selalu meningkatkan kedisiplinan dan terciptanya hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan dan lingkungan lainnya.

Hubungan kemanusiaan ini merupakan salah satu dari indikator faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang hubungan kemanusiaan dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilihat pada tabel berikut:

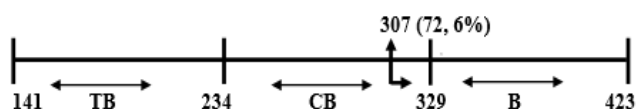
Tabel 10. Tanggapan Responden Tentang Hubungan kemanusiaan

No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya hubungan personal yang baik antar karyawan	105
2	Terciptanya harmonisasi hubungan antara karyawan dengan pimpinan	105
3	Terciptanya keserasian hubungan kerja dalam tim kerja	97
Total Skor		307

Sumber data: Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang hubungan kemanusiaan yang diukur dari tiga sub indikator yaitu terdapatnya hubungan personal yang baik antar karyawan diperoleh dengan skor 105, sedangkan terciptanya harmonisasi hubungan antara karyawan dengan pimpinan diperoleh dengan skor 105, sedangkan terciptanya keserasian hubungan kerja dalam tim kerja diperoleh dengan skor 97.

Dari ketiga sub indikator diatas diperoleh dengan total skor sebanyak 307 sehingga dapat dikategorikan cukup baik, karena berada pada kriteria interval dengan skor 265-396. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini:



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa tanggapan responden tentang hubungan kemanusiaan dikategorikan baik dengan total skor 307 dengan nilai persentase yang terdapat pada kontinum berada pada 72,6%.

Setelah mengetahui secara jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai

Sejati yang dilihat melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, maka selanjutnya dapat diketahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden yang disajikan dalam bentuk rekapitulasi data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Karyawan Di Departemen Karnel Clarcing Plant Pada PT. Sari Dumai Sejati

No	Indikator	Skor
1	Tujuan dan kemampuan	319
2	Teladan pimpinan	311
3	Balas jasa	308
4	Keadilan	292
5	Waskat	312
6	Sanksi dan hukuman	295
7	Ketegasan	307
8	Hubungan kemanusiaan	307
Total Skor		2451

Sumber data: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat dilihat, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dikategorikan cukup baik. Dapat diketahui ada 8 indikator sebagai alat ukur disiplin kerja yang pertama, tujuan dan kemampuan diperoleh dengan skor 319, yang kedua teladan pimpinan diperoleh dengan skor 311, yang ketiga balas jasa diperoleh dengan skor 308, yang keempat keadilan diperoleh dengan skor 292, yang kelima waskat diperoleh dengan skor 312, yang keenam sanksi dan hukuman diperoleh dengan skor 295, yang ketujuh ketegasan diperoleh dengan skor 307, dan yang kedelapan hubungan kemanusiaan diperoleh dengan skor 307. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara kontinum dibawah ini.



Berdasarkan kontinum diatas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dari kriteria jawaban responden variabel dikategorikan cukup baik dengan total skor 2451 (72,4%) karena berada pada kriteria interval skor 2632-1879.

Dari 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada PT. Sari Dumai Sejati, ternyata kedelapan indikator tersebut termasuk kategori cukup baik. Namun derajat pengaruh masing-masing indikator pada tingkat disiplin berbeda satu sama lain. Derajat yang agak tinggi dari 8 (delapan) indikator tersebut adalah tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab

masing-masing karyawan. Kemudian diikuti 2 (dua) indikator lainnya yaitu waskat (pengawasan melekat) dan keteladanan pimpinan. Jadi pengawasan melekat yang dilakukan atasan langsung pada bawahan, cukup mendorong karyawan mengawasi diri sendiri dan ditambah lagi dengan adanya keteladanan dari pimpinan dalam penegakkan disiplin.

3.2. Faktor Penghambat Tingkat Kedisiplinan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati, dalam pelaksanaannya terdapat faktor penghambat: 1) Masih kurangnya keadilan dalam pelaksanaan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja yang dilakukan berdasarkan disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan terhadap karyawan untuk menilai hasil kinerja yang dilakukan. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja, karyawan Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati akan semakin terpacu untuk melakukan segala sesuatu menjadi lebih baik lagi agar membawa pengaruh positif bagi karyawan tersebut dan 2) Masih kurangnya sanksi dan hukuman dalam penerapan disiplin. Memberikan teguran secara lisan dan tertulis merupakan tindakan yang dilakukan terhadap disiplin kerja dan perlu melakukan tindakan baik secara lisan maupun tertulis, sehingga perwujudan disiplin kerja karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati dapat dilaksanakan dan ditingkatkan untuk masa mendatang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai objek penelitian maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di Departemen Karnel Clarcing Plant pada PT. Sari Dumai Sejati berada pada kategori cukup baik. Dari 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada PT. Sari Dumai Sejati, ternyata derajat yang tertinggi adalah tingkat kemampuan karyawan dan pengawasan melekat oleh atasan langsung. Kemudian diikuti oleh sikap keteladanan dari pimpinan sedangkan yang paling lemah adalah masih kurangnya rasa keadilan dan sanksi hukuman dalam pelanggaran disiplin.

1. Disarankan kepada Generasi Manager PT. Sari Dumai Sejati agar senantiasa melakukan pelaksanaan disiplin kerja melalui pelaksanaan pengawasan secara rutin di dalam karyawan bekerja.
2. Disarankan kepada General Manager PT. Sari Dumai Sejati agar melakukan pemberian sanksi dan hukuman secara adil sesuai dengan aturan perusahaan dan telah diketahui seluruh karyawan dalam bekerja.

5. Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu, SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, H.A.S. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2011). *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Simamora H. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran, Implikasi-Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyan, Ambar Teguh, (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta: Gava Media.