

PERSEPSI TENTANG DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN SATPAM PADA PT WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK

Lukito

ABSTRAK

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan integrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi. Berbicara mengenai persepsi, seringkali ditemukan gambaran atau pendapat yang berbeda-beda terhadap suatu obyek atau benda yang dinilainya. Suatu obyek atau benda yang kita tanyakan kepada satu orang ke orang yang lainnya, dapat dipastikan ada perbedaan pandangan dan tanggapan dalam memberikan penilaian. Kondisi di lapangan, diperoleh bahwa informasi dan masukan dari karyawan bagian Satpam (Security) di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik bahwa cara pandang atau dalam mempersepsikan kedisiplinan kerja berbeda-beda antara satu anggota dengan anggota lainnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan bagian Satpam tentang kedisiplinan kerja Satpam di Lingkungan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik survey, bahwa dalam penelitian ini nantinya peneliti hanya menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi atau kelompok tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 11 atau 23,91% dari jumlah responden dengan kompetensi pendidikan dasar Garda Pratama mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, tidak ada responden yang mempunyai berpersepsi negatif. Kemudian dari 2 responden atau 4,35% dari jumlah responden dengan pendidikan TNI/Polri (Purnawirawan), keseluruhannya menyatakan persepsi positif yaitu sebesar 100,00%. Selanjutnya sebanyak 33 atau 71,74% dari jumlah responden dengan kompetensi pendidikan dasar kedisiplinan non Garda Pratama menyatakan persepsi positif persentasenya sebesar 100,00%, dan tidak ada anggota satpam yang mempunyai persepsi negatif. Dari total responden sebanyak 46,

melihat dari kompetensi pendidikan kesatpaman yang berbeda-beda, keseluruhan responden menyatakan persepsi yang positif yaitu sebesar 100,00% dan tidak ada yang menyatakan persepsi negatif.

Kata kunci: Disiplin kerja, Persepsi

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang unik karena memiliki perbedaan antara individu satu dengan individu lainnya. Selain sebagai makhluk sosial, manusia merupakan makhluk individual yang sudah barang tentu mempunyai perbedaan dalam memberikan pandangan mengenai suatu obyek, ada yang suka ada juga yang membenci obyek tersebut, tergantung persepsi masing-masing. Karena pada hakikatnya, persepsi adalah proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu.

Menurut Suranto Aw (2011:60), bahwa persepsi adalah “memberikan makna pada stimuli inderawi, atau menafsirkan informasi yang tertangkap oleh indera”. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diinderanya. Dengan kata lain persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan integrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi.

Dari definisi persepsi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses pemberian makna bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

Berbicara mengenai persepsi, seringkali ditemukan gambaran atau pendapat yang berbeda-beda terhadap suatu obyek atau benda yang dinilainya. Suatu obyek atau benda yang kita tanyakan kepada satu orang ke orang yang lainnya, dapat dipastikan ada perbedaan pandangan dan tanggapan dalam memberikan penilaian. Ditambah lagi bila persepsi tersebut kita gali dalam lingkungan yang lebih luas dengan latar belakang masing-masing orang yang berbeda-beda.

Selanjutnya peneliti mencoba menggali seperti apa persepsi yang diberikan oleh para anggota Satuan Pengamanan (Satpam) di lingkungan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik, khususnya penilaian dalam hal kedisiplinan. Karena sebagai karyawan yang bekerja di bagian keamanan (Satpam), disiplin sudah menjadi pegangan bagi masing-masing personil Satpam. Disiplin bukan menjadi barang baru dan sikap disiplin ini telah dipraktekan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tanpa sikap dan perilaku disiplin yang baik, sangatlah susah dalam pencapaian tujuan untuk menjalankan

tugas pokok, fungsi dan peranan Satpam sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Kapolri (Perkap) nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan. Maka amanat tersebut tidak akan dapat terwujud dengan baik sesuai harapan Perusahaan. Sehingga yang namanya kedisiplinan kerja, sangatlah mutlak diwujudkan dan dipraktikkan dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan sehari-hari.

Kondisi di lapangan, diterima informasi dan masukan dari karyawan bagian Satpam (*Security*) di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik bahwa cara pandang atau dalam mempersepsikan kedisiplinan kerja berbeda-beda antara satu anggota dengan anggota lainnya. Misalnya menyangkut seragam, bila kalau sudah pakai seragam kerja lengkap sudah dinyatakan pasti bagus dan disiplin dalam berseragam (15,22 %), padahal seragam ada yang warnanya sudah kusam, warna baju luntur, baju dan celana tidak diseterika, sepatu tidak disemir, kopel (sabuk Satpam) tidak dibraso dan lain-lain. Termasuk masalah kehadiran, kalau sudah datang kerja tidak terlambat pasti sudah disiplin, sanksi dari disiplin kehadiran terdapat 4,35%. Padahal kehadiran itu ada beberapa yang harus dipenuhi, seperti ; absensi dengan *finger print* (salah input finger terdapat 8,74% dan *no reason* 1,74%), hadir dalam *briefing* atau apel personil (19,8% data terlambat hadir dalam apel). Atas contoh-contoh ini menunjukkan adanya perbedaan cara pandang maupun penilaian dalam mempersepsikan sesuatu khususnya dalam hal disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin kerja

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedang kedisiplinan kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kawasan pabrik yang dekat dengan pemukiman warga dan berbatasan dengan laut yang sudah barang tentu mempunyai permasalahan yang sangat kompleks terlebih lagi kompleksitas dalam masalah keamanannya. Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan bagian Satpam tentang kedisiplinan kerja Satpam di Lingkungan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik, apakah mempunyai persepsi yang positif atau negatif.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, bahwa dalam penelitian ini nantinya peneliti hanya menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi atau kelompok tertentu.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah hanya 1 (satu) variabel (variabel tunggal / variabel mandiri) yang digunakan yaitu persepsi tentang disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa tidak ada variabel bebas (variabel independen) maupun variabel terikat (variabel dependen). Sehingga, tidak ada pemberian simbol “X” atau “Y”. Atas hal tersebut maka penelitian ini dinamakan penelitian kuantitatif deskriptif.

Sedangkan definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Persepsi ;
2. Disiplin kerja;
Faktor-faktor tersebut dan dijadikan sebagai indikator disiplin kerja, yaitu :
 - a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 - b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
 - c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 - d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
 - e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Di bawah ini disebutkan tentang indikator variabel penelitian menyangkut persepsi disiplin kerja, sebagai berikut:

Populasi dan Sampel Penelitian

Untuk memperoleh sampel yang mewakili (*representative*), maka dalam

teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik *nonprobability sampling* ini diambil pada sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat jumlah karyawan pada bagian Satpam di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik adalah sebanyak 46 orang, maka semua populasi diambil sebagai sampel. Dengan kata lain bahwa penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014:167), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat

Tabel 1.
Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Ukuran	No. Item
1	Disiplin Kerja	Kompensasi	Besar kecilnya pemberian kompensasi	1,2
		Keteladanan Pimpinan	Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan	3,4
		Peraturan	Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan	5,6
		Sangsi / Hukuman	Ada tidaknya tindakan disiplin kepada karyawan yang indiscipliner	7,8
		Pengawasan melekat (waskat)	Ada tidaknya pengawasan pimpinan	9,10
		Perhatian Pimpinan	Ada tidaknya perhatian kepada karyawan	11,12
		Kebiasaan disiplin	Diciptakan kebiasaan-kebiasaan dan kegiatan yang mendukung tegaknya disiplin	13,14

Sumber: olahan peneliti

ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian adalah:

1. **Skala Likert**, Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Contoh tipe pengukuran ini adalah : “Sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju”, dan lainnya.
2. **Skala Guttman**, Skala pengukuran dengan tipe ini akan didapat jawaban yang tegas, yaitu “ya - tidak, benar - salah, pernah – tidak pernah, positif-negatif, dan lain-lain.
3. **Semantic Differential**, Skala pengukuran yang berbentuk *semantic diferensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*. Contohnya: “bersahabat–bermusuhan, tepat janji–ingkar janji, demokratis–otoriter, member pujian–mencela, mempercayai–mendominasi”
4. **Rating Scale**, Dari ketiga skala pengukuran tersebut, data yang diperoleh semuanya adalah data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Tetapi dengan *rating scale*, data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model *rating scale*, lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status social ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

Skala pengukuran dan metode analisis data yang diambil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data skala *likert* untuk memudahkan penilaian kuesioner dari jawaban responden. Skala menggunakan bobot 1 sampai dengan 5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu/netral, Setuju dan Sangat Setuju), yang mana didalamnya berisi ukuran yang berhubungan dengan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap kondisi yang ada di sekeliling sampel.

Kriteria penilaian Skala *Likert* adalah :

Skor 1 untuk jawaban	Sangat tidak setuju	(STS)
Skor 2 untuk jawaban	Tidak setuju	(TS)
Skor 3 untuk jawaban	Netral atau ragu-ragu	(N/R)
Skor 4 untuk jawaban	Setuju	(S)
Skor 5 untuk jawaban	Sangat Setuju	(SS)

Dalam kuesioner yang disebarkan tersebut responden diminta untuk memberikan tanda silang (X) atau cawang (√) pada alternatif jawaban sesuai dengan skala yang telah dicantumkan untuk masing-masing pertanyaan.

Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. **Data Primer**, Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari tangan pertama. Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (angket) kepada semua karyawan bagian Satpam di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.
2. **Data Sekunder**, Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari pihak ketiga atau dari sumber lain yang telah tersedia sebelum

penelitian dilakukan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari kajian pustaka serta dokumen-dokumen yang mendukung penelitian yang didapatkan dari bagian / Departemen *Security* pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Metode Analisis data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner yang dibuat. Validitas diuji dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2014:208), bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (valid). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat hasil *corrected item total correlation* dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} (Santoso dalam Prasetio, 2007:29). Sehingga guna membantu mengkorelasikan antara skor *item* pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik uji dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* (α), dengan taraf nyata 0.05, dimana perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Dengan kriteria jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alpha cronbach* > 0.6 , maka *item* tersebut dinyatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, statistik yang dipakai adalah statistik deskriptif. Hasil dari penyebaran kuesioner persepsi tentang disiplin kerja kemudian dilakukan kategorisasi terhadap persepsi sesuai indikator yang dipergunakan. Dari hasil masing-masing indikator yang telah diperoleh nilai rata-rata, selanjutnya dilakukan analisis atas hasil tersebut.

Penghitungan Interval

Pengitungan interval dari penilaian persepsi disiplin kerja yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasikannya menjadi 2 kategori yaitu persepsi positif dan persepsi negatif. Adapun kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring hasil kuesioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 4 sebagai nilai tertinggi. Dengan demikian interval menurut Azwar dalam Prasetio (2007:55) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

Tabulasi Silang (*Crosstab*)

Analisis tabulasi silang (*crosstab*) digunakan untuk menganalisa 2 (dua) variabel atau lebih, sampai dengan menghitung apakah ada hubungan antara baris dengan kolom. Langkah yang dilakukan adalah dengan melakukan survey dengan pengambilan data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian ditabulasikan dalam baris (*row*) dan kolom (*coloum*).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, responden yang diambil adalah populasi karyawan bagian Satpam pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik dengan jumlah responden 46 karyawan. Dari populasi tersebut yang sekaligus diambil sebagai sampel, keseluruhannya dilibatkan secara aktif guna dapat memberikan penilaian masing-masing menyangkut persepsi. Sehingga hasil dari kuesioner yang disampaikan juga beragam.

Tabel 2.

Komposisi Satpam Berdasarkan Posisi atau Jabatan :

Jabatan	Jumlah	Prosentase
Kepala Shift	3	6,52 %
Kepala Regu	5	10,87 %
Anggota	38	82,61 %
Jumlah	46	100,00 %

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dengan posisi/jabatan sebagai Kepala Shift sebanyak 3 orang atau 6,52%, responden dengan posisi/jabatan sebagai Kepala Regu sebanyak 5 orang atau 10,87%, dan responden dengan posisi/jabatan sebagai anggota sebanyak 38 orang atau 82,61%. Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar posisi/jabatan Satpam di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik adalah mayoritas sebagai anggota, dan kondisi demikian sudah memadai sebagai bentuk operasional pengamanan di lapangan. Sudah bisa dipastikan bahwa posisi/jabatan dari bawah sampai ke atas akan semakin mengerucut, bukan semakin menggelembung karena akan muncul ketidakefektifan dan tentunya kurang efisien dalam sebuah struktur organisasi perusahaan dalam kegiatan operasionalnya.

Tabel 3.

Komposisi Satpam Berdasarkan Usia :

Usia	Jumlah	Prosentase
25 < 35 Tahun	18	39,13 %
35 < 45 Tahun	19	41,30 %
45 < 60 Tahun	9	19,57 %
Jumlah	46	100,00 %

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa responden berumur 25 < 35 tahun sebanyak 18 orang (39,13%), berumur 35 < 45 tahun sebanyak 19 orang (41,30%) dan responden berumur 45 < 60 tahun sebanyak 9 orang (19,57%). Dari kondisi diatas diambil kesimpulan bahwa mayoritas satpam berusia produktif yaitu antara 25 < 45 tahun. Sehingga tugas-tugas Satpam di lapangan dapat didukung dengan baik karena kondisi fisik di usia produktif sangat potensial sebagai anggota Satpam.

Tabel 4.

Komposisi Satpam Berdasarkan Masa Kerja :

Usia	Jumlah	Prosentase
< 3 tahun	2	4,35 %
3 < 5 tahun	12	26,09 %
≥ 5 tahun	32	69,57 %
Jumlah	46	100,00 %

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 2 orang atau 4,35%, responden dengan masa kerja 3 < 5 tahun sebanyak 12 orang atau 26,09% dan responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 32 orang atau 69,57%.

Dengan melihat data masa kerja satpam, diketahui bahwa mayoritas

mempunyai masa kerja diatas 5 tahun, sehingga kondisi demikian diketahui bahwa anggota satpam cukup menguasai bidang pekerjaannya sebagai satpam. Dengan pengalaman yang cukup diharapkan satpam dapat bekerja dengan baik dan mumpuni dibidangnya.

Tabel 5.
Komposisi Satpam Berdasarkan jenjang pendidikan formal:

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Diploma / Sarjana	0	0%
SMA Sederajat	46	100%
Jumlah	46	100%

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 46 responden atau 100%, yang mana dinyatakan bahwa seluruh responden statusnya adalah berpendidikan SMA / sederajat.

Tabel 6.
Komposisi Satpam Berdasarkan Pendidikan/Pelatihan

Jenis Pendidikan/ Latihan	Jumlah	Prosentase
Kompetensi Satpam (Gada Pratama, Madya & Utama)	11	23,91 %
Pendidikan Kemiliteran atau Purna TNI/Polri	2	4,35 %
Dikisar Kedisiplinan Non Kompetensi Gada Pratama, Madya & Gada Utama	33	71,74 %
Belum pernah mengikuti pendidikan KeSatpaman	0	0,00 %
Jumlah	46	100,00 %

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan kompetensi Gada Pratama sebanyak 11 orang atau 23,91%, responden dengan pendidikan TNI/Polri sebanyak 2 orang atau 4,35% dan statusnya adaah purnawirawan TNI yang ditugaskan sebagai Kepala Shift *Security*, kemudian sebanyak 33 orang atau 71,74% adalah anggota yang telah mengikuti pendidikan dasar kedisiplinan namun belum mengikuti pendidikan dasar kompetensi Gada Pratama.

Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, Statistik Deskriptif, Penghitungan Interval dan Tabulasi Silang (*Crosstab*)

Uji Validitas

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah item-item dalam kuesioner dapat mengukur secara tepat menyangkut variabel-variabel yang diteliti. Validitas diuji dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $> 0,3$. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat atau pernyataan yang valid.

Pada tabel diatas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh atribut dari kuesioner yang menyangkut indikator persepsi disiplin kerja menurut anggota Satpam pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik, diketahui bahwa dari seluruh atribut tersebut nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga seluruh atribut mengenai persepsi disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas pada variabel Persepsi Disiplin Kerja

Atribut persepsi disiplin kerja Satpam PTWilmar	r_{hitung} (<i>Correlated item total correlation</i>)	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (penghasilan/gaji) yang diterima oleh karyawan (Satpam), telah sesuai dengan ketentuan besaran UMK.	0,496	0,3	Valid
Kriteria gaji yang diterima telah sesuai dengan kehendak dan harapan karyawan.	0,363	0,3	Valid
Masing-masing anggota Satpam dapat menjadi contoh bagi Satpam lainnya di tempat kerja.	0,485	0,3	Valid
Satpam di Wilmar dapat menjadi contoh dan teladan bagi karyawan pada departemen lainnya.	0,527	0,3	Valid
Masing-masing anggota Satpam telah mengetahui, melaksanakan dan menegakan peraturan Perusahaan.	0,610	0,3	Valid
Dalam menjalankan tugas, masing-masing Satpam telah bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dan perintah atasan.	0,632	0,3	Valid
Penerapan sanksi/hukuman dan penghargaan telah diterapkan kepada semua karyawan di Wilmar termasuk kepada Satpam.	0,676	0,3	Valid
Pimpinan Satpam (Atasan) mendorong semua karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada di Perusahaan dan masing-masing anggota Satpam siap atas konsekuensi dari tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.	0,671	0,3	Valid
Pimpinan Satpam (Atasan) melakukan kontrol dan pengawasan kepada bawahan secara terus-menerus.	0,556	0,3	Valid
Pimpinan Satpam (Atasan) memberikan contoh dan arahan dalam menyelesaikan kesulitan dalam tugas di lapangan.	0,619	0,3	Valid
Pimpinan Satpam (Atasan) menjaga komunikasi yang baik dan bersikap bijak dalam menerima saran dan masukan dari bawahannya.	0,708	0,3	Valid
Pimpinan Satpam (Atasan) berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman demi menjaga kekompakan dan kesolidan antar anggota Satpam.	0,501	0,3	Valid

Masing-masing anggota Satpam telah menjalankan disiplin diri seperti: hadir tepat waktu, selalu ikut apel/briefing, berpakaian rapi dan bersih, sepatu disemir, kopel dibraso, rambut, jambang, jenggot dipotong rapi, dll.	0,619	0,3	Valid
Masing-masing anggota Satpam mengikuti pelatihan penyegaran jasmani maupun kegiatan-kegiatan tambahan lainnya dalam rangka pembinaan fisik dan menambah pengetahuan tentang Kesatpaman.	0,641	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti

Uji Reliabilitas

Tabel 8.
Hasil Uji reliabilitas pada variabel Persepsi Disiplin Kerja

Variabel penelitian	<i>Alpha Cronbach</i>	r_{tabel}	Kesimpulan
Instrumen variabel : persepsi disiplin kerja (variabel tunggal)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber : olahan peneliti

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif karena

hanya terdapat satu variabel, sehingga uji reliabilitas juga ditujukan pada variabel yang dimaksud. Dan berdasarkan pengujian reliabilitas dari variabel tersebut diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* berada diatas nilai r_{tabel} yaitu diatas 0,6, sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan atribut yang digunakan dalam mengukur indikator pada variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Statistik Deskriptif

Hasil dari penyebaran kuesioner persepsi tentang disiplin kerja kemudian dilakukan kategorisasi terhadap persepsi sesuai indikator yang dipergunakan.

Tabel 9.
Deskripsi Indikator Kompensasi

Kompensasi	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a. Kompensasi (penghasilan/gaji) yang diterima oleh karyawan (Satpam), telah sesuai dengan ketentuan besaran UMK.	0	2	22	22	158	3,43
b. Kriteria gaji yang diterima telah sesuai dengan kehendak dan harapan karyawan.	0	1	38	7	144	3,13
Nilai rata-rata Indikator Kompensasi						3,28

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator kompensasi adalah sebesar 3,28, dan terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan persepsi yang positif (baik). Namun terlihat ada skoring yang menyatakan tidak setuju meskipun jumlahnya sedikit. Kondisi demikian mengindikasikan bahwa ada responden yang masih belum puas terhadap kompensasi yang diterimanya, meskipun persepsi lainnya menyatakan positif. Dan kondisi demikian perlu dicermati juga oleh pimpinan terkait.

Berdasarkan dengan tabel di bawah, dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-

rata dari indikator keteladanan pimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,47. Mayoritas responden menyatakan persepsi yang positif (baik), hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas setuju dan sangat setuju. Sehingga keteladanan pimpinan Satpam dianggap sudah baik dan perlu dipertahankan dengan memberikan teladan-teladan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan dengan tabel di bawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator menyangkut peraturan yang ada di Perusahaan adalah sebesar 3,66. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa di Perusahaan telah ada peraturan yang

Tabel 10.
Deskripsi Indikator Keteladanan Pimpinan

Keteladanan Pimpinan		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Masing-masing anggota Satpam dapat menjadi contoh bagi Satpam lainnya di tempat kerja.	0	0	22	24	162	3,52
b.	Satpam di Wilmar dapat menjadi contoh dan teladan bagi karyawan pada departemen lainnya.	0	0	27	19	157	3,41
Nilai rata-rata							3,47

Sumber : olahan peneliti

Tabel 11.
Deskripsi Indikator Peraturan

Peraturan		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Masing-masing anggota Satpam telah mengetahui, melaksanakan dan menegakan peraturan Perusahaan.	0	0	17	27	165	3,59
b.	Dalam menjalankan tugas, masing-masing Satpam telah bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dan perintah atasan.	0	0	12	34	172	3,74
Nilai rata-rata							3,66

Sumber : olahan peneliti

telah diketahui dan dijalankannya. Dan persepsi yang diberikan oleh responden adalah menyatakan positif (baik) karena mayoritas setuju dan sangat setuju.

Berdasarkan dengan tabel di bawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator adanya sangsi atau hukuman adalah sebesar 3,48. Mayoritas responden menyatakan persepsi yang positif (baik) terhadap penerapan menyangkut sangsi atau hukuman. Namun, terlihat ada skoring yang menyatakan tidak setuju dengan jumlahnya 1 responden. Kondisi

demikian mengindikasikan bahwa ada responden yang melihat bahwa penerapan sangsi atau hukuman masih ada yang belum maksimal dilakukan. Sehingga dibutuhkan penerapan yang lebih adil dan transparan oleh pimpinan terkait terhadap siapapun yang melakukan pelanggaran peraturan yang sudah ada. Pimpinan terkait juga mendorong semua jajarannya untuk melaksanakan peraturan yang ada dan diwajibkan bagi pelanggar untuk konsisten atas konsekuensi dari hukuman yang diterimanya jika itu dilakukan oleh personil Satpam.

Tabel 12.
Deskripsi Indikator Sangsi / Hukuman

Sangsi / Hukuman		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Penerapan sangsi/hukuman dan penghargaan telah diterapkan kepada semua karyawan di Wilmar termasuk kepada Satpam.	0	1	28	17	154	3,35
b.	Pimpinan Satpam (Atasan) mendorong semua karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada di Perusahaan dan masing-masing anggota Satpam siap atas konsekuensi dari tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.	0	0	18	28	166	3,61
Nilai rata-rata							3,48

Sumber : olahan peneliti

Tabel 13.
Deskripsi Indikator Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan Melekat (Wasat)		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Pimpinan Satpam (Atasan) melakukan kontrol dan pengawasan kepada bawahan secara terus-menerus.	0	1	25	20	157	3,41
b.	Pimpinan Satpam (Atasan) memberikan contoh dan arahan dalam menyelesaikan kesulitan dalam tugas di lapangan.	0	0	10	36	174	3,78
Nilai rata-rata							3,60

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator pengawasan oleh pimpinan terkait adalah sebesar 3,60, dan terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan persepsi yang positif (baik). Namun terlihat ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju terkait dengan kegiatan pengawasan atau kontrol oleh Pimpinan yang wajib dilakukan secara terus menerus yang berarti bahwa

ada personil yang belum diamati dan diawasi secara kontinyu yang mungkin disebabkan karena lokasi kerja yang terpisah. Namun demikian mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju yang menunjukkan persepsi yang positif (baik).

Berdasarkan dengan tabel di bawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator menyangkut perhatian

Tabel 14.
Deskripsi Indikator Perhatian Pimpinan

Perhatian Pimpinan		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Pimpinan Satpam (Atasan) menjaga komunikasi yang baik dan bersikap bijak dalam menerima saran dan masukan dari bawahannya.	0	0	15	31	169	3,67
b.	Pimpinan Satpam (Atasan) berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman demi menjaga kekompakan dan kesolidan antar anggota Satpam.	0	0	19	27	165	3,59
Nilai rata-rata							3,63

Sumber : olahan peneliti

Tabel 15.
Deskripsi Indikator Kebiasaan Disiplin

Kebiasaan Disiplin		Skoring				Jml	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
a.	Masing-masing anggota Satpam telah menjalankan disiplin diri seperti: hadir tepat waktu, selalu ikut apel/briefing, berpakaian rapi dan bersih, sepatu disemir, kopel dibraso, rambut, jambang, jenggot dipotong rapi, dll.	0	3	21	22	157	3,41
b.	Masing-masing anggota Satpam mengikuti pelatihan penyegaran jasmani maupun kegiatan-kegiatan tambahan lainnya dalam rangka pembinaan fisik dan menambah pengetahuan tentang Kesatpaman.	0	1	26	19	156	3,39
Nilai rata-rata							3,40

Sumber : olahan peneliti

Pimpinan diketahui sebesar 3,63, Terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan terkait telah menunjukkan perhatiannya kepada semua anggota Satpam (dalam hal ini sebagai responden) yang mana ditunjukkan dengan penilaian persepsi yang positif (baik).

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator yang menunjukkan kebiasaan disiplin adalah sebesar 3,40. Terlihat dari hasil di atas, bahwa ada skoring yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 jawaban responden. Kondisi demikian mengindikasikan bahwa ada responden yang melihat bahwa penerapan disiplin kerja diketahui masih ada yang belum maksimal. Meskipun mayoritas lainnya sudah menyatakan setuju dan sangat setuju yang berarti bahwa persepsinya adalah positif (baik). Sehingga dibutuhkan penyeragaman atas perilaku disiplin yang wajib dilakukan oleh seluruh anggota Satpam.

Tabel 16.
Deskripsi Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja		Rata-rata
1.	Kompensasi	3,28
2.	Keteladanan Pimpinan	3,47
3.	Peraturan	3,66
4.	Sangsi / Hukuman	3,48
5.	Pengawasan melekat (waskat)	3,60
6.	Perhatian Pimpinan	3,63
7.	Kebiasaan disiplin	3,40
Hasil nilai rata-rata		3,50

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari semua indikator disiplin kerja adalah menunjukkan nilai rata-rata

sebesar 3,50. Bila dilihat dari jawaban responden pada kuesioner menyebutkan bahwa jawaban responden mayoritas setuju dan sangat setuju yang berarti penilaian terhadap persepsi disiplin kerja adalah positif (baik). Namun dari nilai rata-rata di atas, terdapat nilai terendah yaitu menyangkut indikator kompensasi sebesar 3,28 dan nilai tertinggi adalah mengenai peraturan sebesar 3,67 serta setingkat dibawahnya adalah indikator perhatian pimpinan sebesar 3,63.

Dengan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh responden menyatakan persepsinya terhadap disiplin kerja adalah positif (baik), adapun nilai rata-rata rendah pada indikator kompensasi menunjukkan bahwa anggota Satpam dalam hal ini sebagai responden masih mempunyai harapan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik lagi. Kemudian dengan nilai rata-rata tinggi yaitu pada indikator peraturan dan perhatian pimpinan, menunjukkan bahwa peraturan yang ada sudah diketahui dan dilaksanakan, ditambah dengan adanya perhatian pimpinan yang dinilai sudah baik sehingga diharapkan agar tetap dipertahankan dan terus diciptakan budaya kerja yang baik pula. Kondisi penilain positif ini dimungkinkan juga karena perhatian pimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang penuh semangat.

Penghitungan Interval

Sebagaimana yang telah diuraikan, bahwa penghitungan interval dari penilaian persepsi disiplin kerja yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasikannya menjadi 2 kategori yaitu persepsi positif dan persepsi negatif. Adapun kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring hasil kuesioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 4

sebagai nilai tertinggi. Dengan demikian interval menurut Azwar dalam Prasetyo (2007:55) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

Jadi, intervalnya adalah = 1, 5

Dengan interval yang diperoleh diatas, maka interval masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

2,5 – 4 = Persepsi positif

1 – < 2,5 = Persepsi negatif

Dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang terdiri atas pernyataan-pernyataan mengenai persepsi disiplin kerja, maka dapat dilakukan penilaian terhadap persepsi para responden terhadap aspek disiplin

kerja Satpam PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Penilaian ini dilakukan dengan menghitung rata-rata jawaban responden terhadap setiap item pernyataan mengenai persepsi tersebut.

Penyajian dari data yang dimaksud adalah dengan membuat tabulasi data sesuai dengan karakteristik responden masing-masing yang kemudian dihubungkan dengan nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan ke responden.

Tabulasi Silang (*Crosstab*)

Berdasarkan interval/kelas yang sudah diperoleh guna mengukur persepsi anggota Satpam sebagaimana nilai rata-rata dari hasil kuesioner terhadap item-item pernyataan, maka dapat diperoleh kategori persepsi dari masing-masing responden berdasarkan karakteristik responden dalam tabel di bawah ini.

Tabel 17.
Tabulasi silang berdasarkan Posisi/jabatan dengan persepsi

Posisi / Jabatan		Jml & %	Persepsi Disiplin Kerja	Total
			Positif (Baik)	
Posisi / Jabatan	Kepala Shift	Count	3	3
		% within Posisi/Jabatan	100,00%	100,00%
		% of Total	6,52%	6,52%
	Kepala Regu	Count	5	5
		% within Posisi/Jabatan	100,00%	100,00%
		% of Total	10,87%	10,87%
	Anggota Satpam	Count	38	38
		% within Posisi/Jabatan	100,00%	100,00%
		% of Total	82,61%	82,61%
Total		Count	46	46
		% within Posisi/Jabatan	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang responden dengan jabatan sebagai Kepala shift mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, tidak ada responden yang mempunyai persepsi negatif. Lalu 5 responden dengan jabatan Kepala Regu mempunyai persepsi positif 100,00%, dan responden dengan persepsi negatif tidak ada. Kemudian sebanyak 38 responden dengan jabatan/posisi sebagai anggota satpam juga mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, dan tidak ada anggota satpam yang mempunyai persepsi negatif.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden sebanyak 46 responden, baik responden dengan posisi/jabatan sebagai Kepala Shift, Kepala Regu maupun anggota menyatakan persepsi positif dan tidak ada yang berpersepsi negatif.

Dengan melihat tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 18

orang responden dengan usia $25 < 35$ atau 39,13% dari jumlah responden mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, tidak ada responden yang mempunyai persepsi negatif. Kemudian 19 responden dengan usia $35 < 45$ atau 41,30% dari jumlah responden menyatakan persepsi positif sebesar 100,00%, dan responden dengan persepsi negatif tidak ada. Selanjutnya sebanyak 9 responden dengan usia $45 < 60$ atau dari jumlah responden menyatakan persepsi positif persentasenya sebesar 100,00%, dan tidak ada anggota satpam yang mempunyai persepsi negatif.

Dari data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari responden sebanyak 46, keseluruhan responden dengan usia $25 < 60$ menyatakan persepsi positif 100,00% dan tidak ada yang menyatakan persepsi negatif.

Tabel 18.
Tabulasi silang berdasarkan Usia dengan Persepsi

Umur / Usia		Jml & %	Persepsi Disiplin Kerja	Total
			Positif (Baik)	
Usia	25 < 35	Count	18	18
		% within Usia	100,00%	100,00%
		% of Total	39,13%	39,13%
	35 < 45	Count	19	19
		% within Usia	100,00%	100,00%
		% of Total	41,30%	41,30%
	45 < 60	Count	9	9
		% within Usia	100,00%	100,00%
		% of Total	19,57%	19,57%
Total		Count	46	46
		% within Usia	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%

Tabel 19.
Tabulasi silang berdasarkan Masa Kerja dengan Persepsi

Masa Kerja		Jml & %	Persepsi Disiplin Kerja	Total
			Positif (Baik)	
Masa Kerja	< 3 tahun	Count	2	2
		% within Masa Kerja	100,00%	100,00%
		% of Total	4,35%	4,35%
	3 < 5 tahun	Count	12	12
		% within Masa Kerja	100,00%	100,00%
		% of Total	26,09%	26,09%
	5 ≥ tahun	Count	32	32
		% within Masa Kerja	100,00%	100,00%
		% of Total	69,57%	69,57%
Total		Count	46	46
		% within Masa Kerja	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden dengan masa kerja < 3 tahun atau 4,35% dari jumlah responden, mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, tidak ada responden yang mempunyai persepsi negatif. Kemudian dari 12 responden dengan masa kerja 3<5 atau 26,09% dari jumlah responden menyatakan persepsi positif sebesar 100,00% dan responden dengan persepsi negatif tidak ada. Selanjutnya sebanyak 32 responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun atau 69,57% dari jumlah responden menyatakan persepsi positif persentasenya sebesar 100,00%, dan tidak ada yang menyatakan persepsi negatif.

Dari total responden sebanyak 46 dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sampai lebih dari 5 tahun, keseluruhannya menyatakan persepsi yang positif yaitu sebesar 100,00%, dan tidak ada yang menyatakan persepsi negatif.

Dari data tabel di bawah menunjukkan bahwa keseluruhan responden yaitu sebanyak 46 orang adalah berpendidikan formal SMA sederajat dan berpersepsi positif sebesar 100,00%, dan tidak ada satupun responden yang mempunyai persepsi negatif.

Dari tabel di bawah menunjukkan bahwa sebanyak 11 atau 23,91% dari jumlah responden dengan kompetensi pendidikan dasar Gada Pratama mempunyai persepsi positif sebesar 100,00%, tidak ada responden yang mempunyai berpersepsi negatif. Kemudian dari 2 responden atau 4,35% dari jumlah responden dengan pendidikan TNI/Polri (Purnawirawan), keseluruhannya menyatakan persepsi positif yaitu sebesar 100,00%. Selanjutnya sebanyak 33 atau 71,74% dari jumlah responden dengan kompetensi pendidikan dasar kedisiplinan non Garda Pratama menyatakan persepsi positif persentasenya sebesar 100,00%, dan tidak ada anggota satpam yang mempunyai persepsi negatif.

Tabel 20.
Tabulasi silang berdasarkan Pendidikan Formal dengan Persepsi

Pendidikan Formal		Jml & %	Persepsi Disiplin Kerja	Total
			Positif (Baik)	
Pendidikan Formal	SMA sederajat	Count	46	36
		% within Pendidikan Formal	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%
	Diploma/ Sarjana	Count	0	0
		% within Pendidikan Formal	0,00%	0.00%
		% of Total	0,00%	0.00%
Total		Count	46	46
		% within Pendidikan Formal	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%

Tabel 21.
Tabulasi silang berdasarkan Pendidikan Kesatpaman dengan Persepsi

Pendidikan Kesatpaman		Jml & %	Persepsi Disiplin Kerja	Total
			Positif (Baik)	
Pendidikan Kesatpaman	Dikisar Gada Pratama	Count	11	11
		% within Pendidikan Kesatpaman	100,00%	100,00%
		% of Total	23,91%	23,91%
	Dik TNI/ Polri	Count	2	2
		% within Pendidikan Kesatpaman	100,00%	100,00%
		% of Total	4,35%	4,35%
	Dik Disiplin Non Gada Pratama	Count	33	33
		% within Pendidikan Kesatpaman	100,00%	100,00%
		% of Total	71,74%	71,74%
Total		Count	46	46
		% within Pendidikan Kesatpaman	100,00%	100,00%
		% of Total	100,00%	100,00%

Dari total responden sebanyak 46, melihat dari kompetensi pendidikan kesatpaman yang berbeda-beda, keseluruhan responden menyatakan persepsi yang positif yaitu sebesar 100,00% dan tidak ada yang menyatakan persepsi negatif.

Pembahasan

Berdasarkan kajian analisis penelitian yang telah diuraikan di atas, maka secara garis besar dapat dikemukakan bahasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil yang diperoleh sebagaimana dalam statistik deskriptif menyebutkan bahwa keseluruhan responden mempunyai penilaian persepsi tentang disiplin kerja adalah persepsi positif. Adapun dalam penilaian persepsi positif tersebut, terdapat nilai rata-rata rendah pada indikator kompensasi yang mana menunjukkan bahwa anggota Satpam dalam hal ini sebagai responden masih mempunyai harapan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik lagi. Selain itu, terdapat juga nilai rata-rata tinggi pada indikator peraturan dan perhatian pimpinan, yang mana menunjukkan bahwa peraturan sudah diketahui dan dilaksanakan dengan baik, ditambah dengan adanya perhatian pimpinan yang sudah baik, diharapkan agar tetap dipertahankan dan terus diciptakan budaya kerja yang baik dan positif.
2. Dalam tabulasi silang (*crosstab*) pada keseluruhan responden dengan melihat dari masing-masing karakteristik antara lain : posisi/jabatan, umur/usia, masa kerja, pendidikan formal dan pendidikan kesetaraan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua responden mempunyai persepsi yang positif (baik) terhadap disiplin kerja dan tidak ada yang mempunyai persepsi yang negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara intensif menyangkut

persepsi disiplin kerja karyawan bagian Satpam pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik, maka pada bab ini dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dimana penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan dimuka. Adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Bahwa persepsi karyawan bagian Satpam Pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik tentang disiplin kerja adalah mempunyai persepsi yang positif (baik) dan tidak ada yang mempunyai persepsi negatif.
2. Hasil tabulasi silang (*crosstab*) pada keseluruhan responden Satpam PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik dengan karakteristik masing-masing responden, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua responden mempunyai persepsi yang positif terhadap disiplin kerja dan tidak ada yang mempunyai persepsi yang negatif.

Saran

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan pembahasan di atas, maka disarankan oleh peneliti adalah :

1. Dikarenakan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap persepsi tentang disiplin kerja adalah positif, maka kondisi demikian menunjukkan angka yang absolut, sehingga ada kekhawatiran terhadap perbedaan dalam pemaknaan terhadap disiplin kerja. Guna lebih dalam menggali mengenai pemaknaan tentang persepsi, maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian kualitatif tentang makna disiplin tersebut, baik dilakukan pada departemen *Security* maupun departemen lainnya.

2. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai positif tentang persepsi disiplin kerja, maka diharapkan kepada Manajemen PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik khususnya pimpinan departemen *Security* untuk menjaga, memelihara dan mempertahankan budaya kerja yang baik dan juga positif. Selanjutnya dengan hasil penelitian yang menunjukkan persepsi positif dengan nilai rata-rata rendah yaitu pada indikator kompensasi, maka penilaian positif ini perlu tetap dijaga dan dipelihara. Karena kompensasi mempunyai sensitivitas yang tinggi, maka perlu menjadi perhatian bagi manajemen khususnya pimpinan departemen terkait. Sedangkan hasil penilaian positif pada nilai rata-rata tinggi yaitu indikator peraturan dan perhatian pimpinan, diharapkan agar kondisi ini tetap dijaga, dipelihara dan dipertahankan secara kontinyu dan terus diciptakan budaya kerja yang baik dan positif, agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dengan baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, Lutfia, 2012. *Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kepribadian Guru terhadap Kedisiplinan Siswa SMK Muhammadiyah*. Salatiga: Fakultas Tarbiyah, STAIN, Skripsi tidak dipublikasikan
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Darma, Surya & Dahniel, Rycko A, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ekosiswoyo, R & Rachman, M, 2000. *Manajemen Kelas*. Semarang: IKIP Semarang Press
- Fauzi, Muchamad, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press
- Liong, Freddy, 2014. *Morning Briefing @Work!*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Mahdalena, Verma Serli, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Moulding di PT Nankai Indonesia*. Gresik: Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Skripsi tidak dipublikasikan
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mabes Polri, Peraturan Kapolri (Perkap) nomor 24, 2007, *Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/ Lembaga Pemerintahan*. Bahan Tidak dipublikasikan
- Nur, Farida Siti, 2012. *Pengaruh Persepsi Anak tentang Kedisiplinan Orang Tua dalam Akhlak Remaja Desa Ketoyan Kecamatan Wonosegoro Boyolali*. Salatiga: Fakultas Tarbiyah, STAIN, Skripsi tidak dipublikasikan
- Prasetyo, Sabrina, 2007. *Persepsi Masyarakat Surabaya Terhadap Aspek Pornografi Pada Majalah FHM Indonesia*. Surabaya: Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Rahayu, Sri, 2005. *SPSS dalam Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, cetakan ke-2.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sa'adah, Nur Amilatus, 2010. *Pengaruh Persepsi Siswa atas Kedisiplinan Guru Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Terhadap Minat Belajar Siswa Kelas XMAN Bawu Jepara*. Semarang: Fakultas Tarbiyah, IAIN Walisongo, Skripsi tidak dipublikasikan
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group
- Tu'u, Tulus, 2004. *Peran dan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo