
**KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN DAN ISTANA
KUE CITA RASA DIPONTIANAK**

Evi Mariati

Email: mariayati764@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada Restoran dan Istana Kue yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, bahwa kebijakan yang ditetapkan oleh Restoran dan Istana Kue Cita Rasa telah diberlakukan. Pekerjaan yang dibebankan Restoran dan Istana Kue sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Keteladanan pimpinan dinilai masih belum baik, sehingga belum dapat dijadikan panutan dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Balas jasa yang diberikan sudah baik meskipun belum diterima tepat pada waktunya. Keadilan pimpinan cukup baik dalam menyelesaikan masalah, karena peraturan berlaku bagi semua karyawan. Pengawasan pimpinan sudah baik dan pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan serta hubungan sesama karyawan sudah terjalin dengan baik. Saran-saran yang dapat diberikan penulis kepada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak yaitu, pengawasan harus ditingkatkan, keadilan dan ketegasan pimpinan harus tetap dipertahankan serta penetapan sanksi yang konsisten juga harus dipertahankan agar pelanggaran dapat diminimalkan, sehingga tujuan dari Restoran dan Istana Kue dapat tercapai.

Kata Kunci: Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Supaya peraturan yang diterapkan perusahaan dapat dipatuhi oleh para karyawannya, maka seorang pemimpin haruslah bersikap tegas dan adil serta mampu memberikan motivasi yang baik agar karyawan berusaha ingin ikut serta dalam mewujudkan kedisiplinan kerja secara bersama-sama bahkan karyawan juga dapat ikut merasakan arti pentingnya kedisiplinan bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain, sebagai pemimpin hendaknya setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan haruslah diberi teguran atau hukuman baik berupa penurunan jabatan, gaji, penghapusan tunjangan bahkan sampai pada pemecatan kepada siapapun yang melanggar aturan yang dibuat oleh perusahaan baik karyawan maupun staf-staf dalam perusahaan tersebut, sehingga tidak menimbulkan terjadinya kecemburuan sosial pada karyawan lain. Dalam memberikan hukuman pada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan yang telah dibuat oleh restoran supaya mampu menjadi pelajaran bagi karyawan lain agar lebih memperhatikan tingkat disiplin diri yang tinggi, agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali

dikemudian hari. Sebagai pimpinan yang dipercaya oleh pihak restoran dan istana kue dalam memimpin sebuah perusahaan, pemimpin tidak boleh lemah dalam menghadapi berbagai masalah yang dialami restoran karena kekuatan pertahanan perusahaan tergantung seberapa mampunya pemimpin dalam mengelola sumber daya yang ada, termasuk didalamnya adalah karyawan. Pemimpin yang lemah akan kesulitan dalam menangani berbagai macam masalah yang terjadi dalam perusahaan, bahkan dapat kehilangan rasa hormat dan tidak dihargai oleh bawahannya.

KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (2011: 10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 5): “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.”

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 241):
“Beberapa istilah kedisiplinan bisa kita bagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Yang positif adalah dengan diberi nasehat untuk kenaikan di masa yang akan datang. Sedangkan cara-cara yang negatif antara lain adalah dengan:

1. Memberikan peringatan lisan.
2. Memberikan peringatan tertulis.
3. Dihilangkan sebagian haknya.
4. Didenda.
5. Dirumahkan sementara (*lay-off*).
6. Diturunkan pangkatnya.
7. Dipecat.

Menurut Handoko (2001: 208-211): Tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2012: 86): bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan cara untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Kedisiplinan juga sebagai salah satu usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang dapat terhindarkan.

Menurut Samsudin (2006: 21): “Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.”

Kedisiplinan merupakan unsur yang terpenting dalam menjalankan sumber daya manusia, karena dengan semakin tingginya disiplin kerja karyawan akan semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kedisiplinan adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun nonformal, keharmonisan atau kewajaran

kehidupan kelompok atau organisasi tersebut hanya mungkin mencapai apabila hubungan antara anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada proporsi atau imbang-an-imbangan yang didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama-sama dengan penuh kesadaran. Disinilah faktor sumber daya manusia yang dimiliki unsur potensi yang sangat tinggi akan memegang peranan yang besar dalam perusahaan.

Menurut Keraf (2012: 114): Tiga syarat penting tanggungjawab moral adalah sebagai berikut:

1. Tanggungjawab mengandaikan bahwa suatu tindakan dilakukan dengan sadar.
2. Tanggungjawab juga mengandaikan adanya kebebasan pada tempat pertama.
3. Tanggungjawab juga mensyaratkan bahwa orang yang melakukan tindakan tertentu memang mau melakukan tindakan itu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan menurut Hasibuan (2011: 194-198) yakni sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan bawahan pun akan ikut baik demikian sebaliknya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik juga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan adil dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja. Atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk untuk bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi dan hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian deskriptif dengan instrumen pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan Restoran Dan Istana Kue Cita Rasadi Pontianak tanggal 03 April sampai dengan tanggal 25 April 2015 dengan sampel yang diambil 73 orang karyawan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Tujuan dan Kemampuan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TUJUAN DAN KEMAMPUAN

Pernyataan	Nilai
Tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas	3,14
Saya bekerja dengan serius dan teliti	4,10
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	3,19
Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya	3,74
Jumlah	14,17

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas sebesar 3,14 persen, Saya bekerja dengan serius dan teliti sebesar 4,10 persen, Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya sebesar 3,19 persen, Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya sebesar 3,74 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari tujuan dan kemampuan sebesar 14,17 persen.

2. Teladan Pemimpin

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Teladan Pemimpin pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa, dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TELADAN PEMIMPIN

Pernyataan	Nilai
Keteladanan pimpinan dapat dijadikan panutan karyawan	2,37
Prilaku pimpinan sesuai dengan aturan yang diterapkan	1,74
Keteladanan pemimpin mendorong serta memotivasi karyawan untuk lebih disiplin	2,85
Pemimpin memberikan teguran beserta saran saat terjadi pelanggaran	4,34
Jumlah	11,3

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Keteladanan pimpinan dapat dijadikan panutan karyawan sebesar 2,37 persen, Prilaku pimpinan sesuai dengan aturan yang diterapkan sebesar 1,74 persen,

Keteladanan pemimpin mendorong serta memotivasi karyawan untuk lebih disiplin sebesar 2,85 persen, Pemimpin memberikan teguran beserta saran saat terjadi pelanggaran sebesar 2,99 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari teladan pemimpin sebesar 11,3 persen.

3. Kompensasi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kompensasi yang diberikan oleh Restoran dan Istana Kue Cita Rasa Pontianak dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI

Pernyataan	Nilai
Ketepatan waktu pembayaran kompensasi/gaji	2,53
Kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup	3,89
Kesesuaian upah sehari-hari dengan beban kerja	4,30
Pemberian insentif dapat meningkatkan kedisiplinan	4,50
Jumlah	15,22

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Ketepatan waktu pembayaran kompensasi/gaji sebesar 2,53 persen, Kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup sebesar 3,89 persen, Kesesuaian upah sehari-hari dengan beban kerja sebesar 4,30 persen, dan Pemberian insentif dapat meningkatkan kedisiplinan sebesar 4,50 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari teladan pemimpin sebesar 15,22 persen.

4. Keadilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Keadilan pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEADILAN

Pernyataan	Nilai
Pimpinan bertindak adil dalam menyelesaikan masalah	3,85
Pimpinan berlaku adil pada setiap karyawannya	3,66
Pimpinan bertindak sesuai dengan penempatan hak dan kewajiban	3,55
Pimpinan memperlakukan karyawan berdasarkan peraturan yang ada	4,42
Jumlah	15,48

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan bertindak adil dalam menyelesaikan masalah sebesar 3,85 persen, Pimpinan berlaku adil pada setiap karyawannya sebesar 3,66 persen, Pimpinan bertindak

sesuai dengan penempatan hak dan kewajiban sebesar 3,55 persen, dan Pimpinan memperlakukan karyawan berdasarkan peraturan yang ada sebesar 3,42 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari keadilan pimpinan adalah sebesar 15,48 persen.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengawasan melekat (Waskat) pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENGAWASAN MELEKAT

Pernyataan	Nilai
Atasan melakukan pengawasan langsung pada setiap karyawan yang sedang bekerja	4,01
Atasan memberikan pengarahan langsung pada karyawan dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan	3,49
Pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan dapat dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan	4,22
Penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan langsung pada saat karyawan berkerja	3,03
Jumlah	14,75

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden Atasan melakukan pengawasan langsung pada setiap karyawan yang sedang bekerja sebesar 4,01 persen, Atasan memberikan pengarahan langsung pada karyawan dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebesar 3,49 persen, Pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan dapat dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan sebesar 4,22 persen, Penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan langsung pada saat karyawan berkerja sebesar 3,03 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari pengawasan melekat adalah sebesar 15,48 persen.

6. Sanksi Hukuman

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sanksi hukuman pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SANKSI HUKUMAN

Pernyataan	Nilai
Pimpinan melakukan tindakan yang sesuai dan tegas apabila karyawan salah	3,82
Ketegasan pimpinan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan	3,68
Pimpinan bersikap tegas untuk meningkatkan loyalitas karyawan	4,35
Ketegasan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan	3,48
Jumlah	15,33

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden Pimpinan melakukan tindakan yang sesuai dan tegas apabila karyawan salah sebesar 3,82 persen, Ketegasan pimpinan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 3,68 persen, Pimpinan bersikap tegas untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 4,35 persen, Ketegasan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 3,48 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari sanksi hukuman adalah sebesar 15,33 persen.

7. Ketegasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Ketegasan pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KETEGASAN

Pernyataan	Nilai
Pimpinan melakukan tindakan yang sesuai dan tegas apabila karyawan salah	3,82
Ketegasan pimpinan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan	3,68
Pimpinan bersikap tegas untuk meningkatkan loyalitas karyawan	4,35
Ketegasan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan	3,48
Jumlah	15,33

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden Pimpinan melakukan tindakan yang sesuai dan tegas apabila karyawan salah sebesar 3,82 persen, Ketegasan pimpinan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 3,68 persen, Pimpinan bersikap tegas untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 4,35 persen, Ketegasan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 3,48 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari ketegasan adalah sebesar 15,33 persen.

8. Hubungan Kemanusiaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan kemanusiaan pada Restoran dan Istana Kue Cita Rasa dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
RESTORAN DAN ISTANA KUE CITA RASA DIPONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI HUBUNGAN KEMANUSIAN

Pernyataan	Nilai
Pimpinan menjalin hubungan baik dengan bawahan	3,11
Hubungan baik sesama karyawan akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan	4,15
Hubungan baik karyawan dengan pimpinan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan	4,04
Hubungan baik antar lingkungan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	3,92
Jumlah	15,22

Sumber: Restoran dan Istana Kue Cita rasa, 2014

Dari Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden Pimpinan menjalin hubungan baik dengan bawahan sebesar 3,11 persen, Hubungan baik sesama karyawan akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 4,15 persen, Hubungan baik karyawan dengan pimpinan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan sebesar 4,04 persen, Hubungan baik antar lingkungan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,92 persen. Sehingga jumlah yang diperoleh dari hubungan kemanusiaan adalah sebesar 15,22 persen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dari hasil kuesioner, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan yang ditetapkan oleh Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sudah cukup baik yaitu dengan memberlakukan absensi, tata tertib karyawan, dan sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan.
2. Tanggapan responden terkait dengan kebijakan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan penelitian bahwa, pekerjaan yang diberikan masih kurang sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga mempersulit pencapaian tujuan dari perusahaan

Cita Rasa. Keteladanan pimpinan dinilai sangat kurang baik dan belum dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawan dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Balas jasa yang diberikan sudah cukup baik, meskipun diterima masih belum tepat pada waktunya. Keadilan dari seorang pimpinan sangat cukup baik dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, sehingga peraturan berlaku bagi semua karyawan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan alur yang diinginkan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa. Pemberian sanksi hukuman telah sesuai dengan tingkat pelanggaran karyawan, sehingga sanksi yang diberikan setimpal dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Tindakan tegas dari pimpinan sudah sesuai dengan penempatan tugas dan wewenang. Hubungan pimpinan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa di Pontianak dengan karyawan maupun sesama karyawan sudah terjalin dengan baik.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Kebijakan Restoran dan Istana Kue Cita Rasa yang sudah baik harus dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Rumusan tujuan perusahaan harus lebih jelas lagi agar mudah dipahami oleh karyawan, sebagai pemimpin haruslah menjadi contoh yang baik bagi karyawan, dan kompensasi yang diberikan juga perlu diperhatikan.
3. Pemberian sanksi yang konsisten kepada karyawan yang melakukan pelanggaran harus dipertahankan agar kedisiplinan dan keadilan yang sudah ada terus terjaga, dan pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan pengawasan dan pengarahan kerja serta terus menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Keraf, A. Sonny. *Etika Bisnis Tuntutandan Relevansinya*, edisi baru. Yogyakarta: Kanisius, 2012.

Ranupandojo, HeidjrachmandanSuadHusnan.*ManajemenPersonalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE, 2002.

Sutrisno, H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

