

**FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK  
SINARMAS, Tbk. CABANG PONTIANAK**

**Lana Winda**

Windalie2002@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRACT**

*Discipline factors consist objective and capability, exemplary leaders, remuneration, fairness, sanction and punishment, adhering surveillance, firmness and humanity relation. From the result of this research, then can be pulled conclusions that the employees' ability can be distributed for purposes in developing better company, leaders also exemplary in working their duty, remuneration given on time by company to employees, fair on giving job, sanction and punishment given to every employee who break the rules, attentions and firmness given in taking every decision also able to make relationship with fellow human being. Suggestions that writer can give are PT Bank Sinarmas, Tbk. Cabang Pontianak must be consistent on giving sanction and punishment to employees who break the rules, also giving remuneration appropriate to employees' workload.*

**Kata-kata Kunci:** Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan

**A. Pendahuluan**

Perkembangan dunia usaha saat ini sangatlah cepat dan dinamis, membuat setiap perusahaan harus bersaing secara ketat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan mempunyai kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan manusia merupakan inti penggerak segala kegiatan dan juga merupakan bagian utama untuk memproses *input* menjadi *output*.

Pada dasarnya, setiap perusahaan yang bergerak di bidang jasa baik yang berskala besar maupun yang berskala kecil mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Umumnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan menekan biaya yang seminimal mungkin. Dalam menyelesaikan tujuannya, sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga diperlukan sesuatu yang khusus untuk menanganinya, salah satu tindakannya yaitu dengan pendisiplinan karyawan.

Pendisiplinan karyawan amat diperlukan oleh setiap perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Peraturan kerja yang dibuat juga harus tegas dimana setiap karyawan yang melanggarnya harus dikenakan sanksi-sanksi walau kepada

siapapun juga, sehingga tidak akan terjadi kecemburuan antar karyawan. Selain itu peran pimpinan juga sangat besar dalam penerapan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja serta apakah faktor-faktor disiplin kerja sudah diperhatikan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan untuk mengetahui apakah faktor-faktor disiplin kerja sudah diperhatikan dengan baik.

## **B. Kajian Teori**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang penting didalam perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berperan penting dalam perusahaan selain karyawan adalah manajer, manajer yang efisien dan efektif adalah manajer yang memanfaatkan sumber daya organisasi sedemikian rupa sehingga membuahkan hasil kerja uang baik, berupa pencapaian tujuan organisasi, serta memberikan kepuasan kepada orang-orang yang ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan.

Menurut (Nawawi, 2011: 40): “Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.” Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik (Rosidah dan Sulistiyanti, 2003: 9).

Pengembangan karyawan juga harus mendapat dukungan penuh dari perusahaan agar perpaduan antara kebutuhan dan keinginan karyawan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam pengembangan karyawan juga berkaitan dengan manajemen personalia yang membantu perusahaan dalam mengarahkan karyawannya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan perencanaannya. Untuk mengetahui lebih lanjut pengertian dari manajemen personalia maka dapat dilihat definisinya menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Flippo seperti yang dikutip oleh Handoko (2001: 3):

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Disiplin berasal dari bahasa Latin “*diciplin*” yang artinya latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Agar lebih jelas dalam pemahaman tentang kedisiplinan, maka dapat dapat dikemukakan definisi kedisiplinan menurut beberapa ahli antara lain: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.” (Fathoni, 2006: 172).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Nawawi seperti yang dikutip oleh (Hartatik, 2014: 183): Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Kedisiplinan karyawan harus diterapkan oleh semua perusahaan agar tidak terjadi penyimpangan dan pelanggaran yang dapat mengganggu jalannya usaha sebuah perusahaan. Karena sebuah perusahaan jika organisasinya bisa berjalan dengan baik maka harus ada tindakan pendisiplinan karyawan bagi para karyawan yang kurang mengikuti aturan yang ada didalam perusahaan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. “Organisasi merupakan badan, wadah, tempat dari kumpulan orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” (Amirullah dan Budiyo, 2004: 166).

Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai tujuan, jika tujuan dapat terkoordinasi dengan baik dan efektif maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Singodimedjo seperti yang dikutip oleh (Sutrisno, 2000: 94): Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dengan unit pekerjaan lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Setiap perusahaan menerapkan disiplin terhadap karyawannya, oleh karena itu diperlukan tahapan-tahapan sebelum menjatuhkan sanksi yang lebih tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan dimana menurut (Handoko, 2001: 208-211) tipe kegiatan pendisiplinan dibedakan menjadi tiga yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan pendisiplinan yang diambil manajemen terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Contoh sistem disiplin progresif sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh penyelia,
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia,
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari,
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama,
- e. Diturunkan pangkatnya (demosi), dan
- f. Dipecat.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Adapun menurut (Hasibuan, 2011: 194-198) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

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 baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun

akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. **Balas Jasa**  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, perusahaan harus memberikan jasa yang relatif besar.
4. **Keadilan**  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, kerna ego dan sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama 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 bawahannya.
6. **Sanksi Hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan 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. Ketegasan pimpinan mengatur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinaan yang baik bagi perusahaan tersebut.
8. **Hubungan Kemanusiaan**  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal antar karyawan.

Salah satu wujud hak dari karyawan adalah balas jasa berupa gaji atau upah. Gaji atau upah merupakan kompensasi yang nantinya akan diterima oleh karyawan yang telah mentaati aturan dan disiplin. “Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.” (Samsudin, 2010: 188).

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Bentuk Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan objek penelitian sesuai dengan keadaan saat penelitian ini dilakukan dianalisis dan diambil kesimpulan.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, dikumpulkan dengan cara:

### a. Wawancara

Wawancara sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. (Sugiono, 2009: 194)

### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden.

### c. Teknik Studi Dokumentasi

Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan informasi-informasi melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang berupa laporan-laporan maupun catatan yang tersedia di organisasi sesuai dengan permasalahan.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah sekumpulan unsur yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2009: 115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

## 4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada, ditabulasikan, dan hasil dari masing-masing jawaban dijumlahkan. Untuk mengetahui kriteria pengelompokan antar masing-masing tingkatan setelah bobot penelitian dijumlahkan dan dirata-ratakan, maka dengan rumus statistik, dapat dihitung rentang nilai sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n}$$

Jumlah bobot penelitian dalam penelitian ini adalah lima nilai, oleh karena itu, rentang penilaian dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan rentang = 0,80 sehingga diperoleh rentang penilaian sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**TABEL INTERPRETASI SKALA LIKERT**

Tingkat Hubungan	Interval
Sangat Setuju (SS)	4,20-5,00
Setuju (S)	3,40-4,19
Ragu-ragu (R)	2,60-3,39
Tidak Setuju (TS)	1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00-1,79

#### D. Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu: tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, pengawasan melekat, dan ketegasan hukum serta hubungan kemanusiaan. Kedisiplinan karyawan pada pekerjaannya merupakan pembatasan kebebasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada PT Bank Sinarmas, Tbk. Cabang Pontianak.

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan. Tujuan yang akan dicapai perusahaan harus jelas. Tujuan juga harus ditetapkan secara konsisten dari awal agar dapat mengasah kemampuan seorang karyawan.

**TABEL 2**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN TUJUAN DAN KEMAMPUAN**

Pertanyaan	Hasil Rekapitulasi	Total Skor
Pertanyaan 1	SS (4), S (21), R (2), TS (1)	4,00
Pertanyaan 2	SS (1), S (25), R (3)	3,96
Pertanyaan 3	SS (3), S (18), R (8)	3,85

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui rata-rata total skor dari kesesuaian jabatan dengan tingkat pendidikan sebesar 4,00. Rata-rata total skor dari kejelasan tujuan

pekerjaan yang akan dicapai sebesar 3,96. Rata-rata total skor dari kesesuaian jabatan yang dibebankan dengan keterampilan adalah sebesar 3,85.

## 2. Teladan Pemimpin

Peran teladan pimpinan di dalam perusahaan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Teladan pimpinan dijadikan sebagai suatu acuan atau contoh dari karyawannya untuk melakukan hal-hal positif yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Jika pimpinan memiliki sikap yang baik, jujur, adil dan bertanggung jawab maka karyawan juga akan demikian. Sikap teladan pimpinan merupakan contoh yang akan ditiru oleh karyawannya dalam berperilaku dan bertindak.

**TABEL 3**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN TELADAN PIMPINAN**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Rekapitulasi</b>	<b>Total Skor</b>
Pertanyaan 1	SS (12), S (15), R (1), TS (1)	4,31
Pertanyaan 2	SS (5), S (19), R (5)	4,00
Pertanyaan 3	SS (13), S (13), R (3)	4,34

*Sumber: Data olahan, 2014*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui rata-rata total skor dari disiplin pimpinan dalam menjalankan tugas sebesar 4,31. Rata-rata total skor dari tindakan adil pimpinan dalam menjalankan tugas sebesar 4,00. Rata-rata total skor dari keteladanan pimpinan menjadi panutan karyawan adalah sebesar 4,34.

## 3. Balas Jasa

Pemberian balas jasa sesuai dengan keterampilan dan pengorbanan yang telah diberikan untuk perusahaan kepada karyawannya sudah merupakan suatu pekerjaan yang wajib. Balas jasa merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan, hal ini berdampak pada kedisiplinan karyawan karena dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

**TABEL 4**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN BALAS JASA**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Rekapitulasi</b>	<b>Total Skor</b>
Pertanyaan 1	SS (4), S (9), R (15), STS (1)	3,51
Pertanyaan 2	SS (10), S (9), R (5), TS (4), STS (1)	3,79
Pertanyaan 3	SS (14), S (14), R (1)	4,44

*Sumber: Data olahan, 2014*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui rata-rata total skor dari kesesuaian upah yang diterima terhadap beban kerja sebesar 3,51. Rata-rata total skor dari pemberian insentif terhadap pekerja lembur sebesar 3,79. Rata-rata total skor dari ketepatan waktu dalam

penerimaan gaji adalah sebesar 4,44.

#### 4. Keadilan

Keadilan pada dasarnya terletak pada keseimbangan atau keharmonisan antara tuntutan hak dan menjalankan kewajiban. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban seorang karyawan, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang. Keadilan dijadikan sebagai dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa berupa pengakuan atau hukuman yang akan merangsang terwujudnya kedisiplinan karyawan yang baik.

**TABEL 5**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN KEADILAN**

Pertanyaan	Hasil Rekapitulasi	Total Skor
Pertanyaan 1	SS (7), S (20), R (2)	4,17
Pertanyaan 2	SS (10), S (13), R (6)	4,13

*Sumber: Data olahan, 2014*

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui rata-rata total skor dari keadilan pimpinan terhadap karyawan sebesar 4,17. Rata-rata total skor dari keadilan pimpinan dalam memberikan pekerjaan sebesar 4,13.

#### 5. Sanksi dan Hukuman

Dalam perusahaan harus terdapat peraturan yang tegas dimana setiap pihak di dalam perusahaan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sehingga kedisiplinan dapat tercipta.

**TABEL 6**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN SANKSI DAN HUKUMAN**

Pertanyaan	Hasil Rekapitulasi	Total Skor
Pertanyaan 1	SS (15), S (10), R (2), TS (2)	4,31
Pertanyaan 2	SS (11), S (12), R (6)	4,17
Pertanyaan 3	SS (5), S (17), R (7)	3,93

*Sumber: Data olahan, 2014*

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui rata-rata total skor dari pemberian sanksi dan ketegasan hukuman dalam peningkatan disiplin kerja sebesar 4,31. Rata-rata total skor dari dampak positif dari pemberian sanksi sebesar 4,17. Rata-rata total skor dari kesesuaian antara pelanggaran dan sanksi sebesar 3,93.

#### 6. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat merupakan proses atau usaha-usaha untuk mengawasi serta mengendalikan karyawan secara langsung yang dilakukan Pimpinan dalam perusahaan tujuannya agar karyawan disiplin dalam bekerja, pengawasan melekat juga merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan adanya waskat maka atasan secara aktif mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, produktivitas kerja karyawan maupun prestasi kerjanya.

**TABEL 7**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN PENGAWASAN MELEKAT**

Pertanyaan	Hasil Rekapitulasi	Total Skor
Pertanyaan 1	SS (6), S (13), R (10)	3,86
Pertanyaan 2	SS (7), S (10), R (10), TS (2)	4,17
Pertanyaan 3	SS (10), S (15), R (4)	4,24

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui rata-rata total skor dari pengawasan langsung dari pimpinan sebesar 3,86. Rata-rata total skor dari perhatian pimpinan akan hasil kerja sebesar 4,17. Rata-rata total skor dari pengaruh disiplin kerja terhadap pengawasan langsung dari pimpinan sebesar 4,24.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan Direktur dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan di tempat kerja, pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk memberikan teguran maupun sanksi kepada setiap karyawan yang bertindak tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**TABEL 8**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN KETEGASAN**

Pertanyaan	Hasil Rekapitulasi	Total Skor
Pertanyaan 1	SS (11), S (10), R (5)	4,20
Pertanyaan 2	SS (7), S (19), R (3)	4,13
Pertanyaan 3	SS (8), S (15), R (5), TS (1)	4,03

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui rata-rata total skor dari ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran sebesar 4,20. Rata-rata total skor dari ketegasan pimpinan dalam bertindak sebesar 4,13. Rata-rata total skor dari peningkatan loyalitas karyawan terhadap tindakan disiplin sebesar 4,03.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan, karyawan dengan Direktur dalam perusahaan sangat mempengaruhi disiplin karyawan dalam bekerja. Apabila

hubungan antara sesama karyawan, karyawan dengan Direktur kurang baik maka akan terjadi perselisihan dalam sebuah perusahaan dan akan menyebabkan karyawan tidak memiliki saluran untuk menyampaikan keluhan dan keinginan mereka. Begitu juga hubungan kemanusiaan antar sesama karyawan juga harus terjalin dengan baik agar terjadinya keselarasan antar karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

**TABEL 9**  
**RATA-RATA JUMLAH SKOR DARI PERTANYAAN HUBUNGAN**  
**KEMANUSIAAN**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Rekapitulasi</b>	<b>Total Skor</b>
Pertanyaan 1	SS (11), S (14), R (3), TS (1)	4,20
Pertanyaan 2	SS (9), S (16), R (3), TS (1)	4,13
Pertanyaan 3	SS (13), S (13), R (3)	4,34

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui rata-rata total skor dari pengaruh hubungan karyawan dan atasan terhadap kedisiplinan sebesar 4,20. Rata-rata total skor dari kepedulian pimpinan terhadap karyawan sebesar 4,13. Rata-rata total skor dari hubungan baik dengan sesama karyawan sebesar 4,34.

#### **E. Penutup**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang diterapkan oleh PT Bank Sinarmas, Tbk. Cabang Pontianak yaitu:

1. Pekerjaan yang telah diberikan perusahaan untuk karyawannya sudah mampu diselesaikan dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Keteladanan pimpinan dinilai sangat baik, dapat dijadikan panutan dan dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin.
3. Gaji yang diterima sudah tepat waktu dan diberikan sesuai dengan beban kerja tetapi, masih ada responden yang menyatakan bahwa upah yang diterima belum sesuai dengan beban kerja.
4. Ketegasan dan keadilan pimpinan dalam bertindak dan memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran dinilai baik.
5. Pengawasan langsung oleh pimpinan sudah sangat baik dalam pendisiplinan karyawan di tempat kerja.
6. Kepedulian yang diberikan atasan kepada karyawan sudah cukup baik.
7. Hubungan didalam perusahaan antara pimpinan dengan karyawan serta hubungan sesama karyawan sudah terjalin sangat baik.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemberian sanksi yang tegas dan konsisten terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran juga harus bisa terus diterapkan dan dipertahankan dengan baik agar kedisiplinan yang sudah ada dapat terus terjaga sampai ke depannya.
2. Pemberian gaji atau balas jasa terhadap karyawan harus benar-benar di perhatikan dan di berikan sesuai dengan beban kerja yang telah di kerjakan oleh karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, jilid 1. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana, 2012.
- Rosidah, dan Sulistiyani Ambar Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.