

FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELING KUMANG TP KANTOR PUSAT

Irman

herman.file@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat berperan penting dalam perilaku karyawan dan yang akan berpengaruh pada proses keberhasilan Credit Union Keling Kumang dalam meningkatkan aset. Aset yang optimal ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi pengelolaan faktor-faktor seperti produk pelayanan, Sumber Daya Manusia, teknologi dan modal. Dari semua faktor-faktor yang ada faktor Sumber Daya Manusia yang paling menentukan keberhasilan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kebijakan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan bagaimana tanggapan responden terkait dengan penerapan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* sebagai alat untuk pengumpulan data studi kasus, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumenter, populasi seluruh karyawan di CU Keling Kumang TP Kantor Pusat yang berjumlah 24 orang, sampel menggunakan metode sensus dimana sampel adalah seluruh populasi dengan berbagai kriteria, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan melihat dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebar, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, lama masa kerja, dan berdasarkan jumlah tanggungan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari lima faktor kedisiplinan mendapat tanggapan yang positif dari responden dengan tingkat rata-rata kepentingan dengan rentang tingkat kinerja berada pada level "baik."

Kata kunci: Analisis Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat berperan penting dalam perilaku karyawan dan yang akan berpengaruh pada proses keberhasilan Credit Union Keling Kumang dalam meningkatkan aset. Aset yang optimal ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi pengelolaan faktor-faktor seperti produk pelayanan, Sumber Daya Manusia, teknologi dan modal. Dari semua faktor-faktor yang ada faktor Sumber Daya Manusia yang paling menentukan keberhasilan Credit Union Keling Kumang.

Menerapkan disiplin kerja yang baik bertujuan agar karyawan bersedia mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun keadaan terpaksa. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Para karyawan sendiri juga mulai memikirkan bahwa kerja bukan hanya untuk memperoleh imbalan yang tinggi, penghargaan yang baik, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (*self actualization*). Banyak indikasi yang dapat dipakai untuk melihat

adanya gejala *indisipliner* karyawan di antaranya tingginya absensi, tingginya pelanggaran disiplin kerja.

Salah satu indikasi *indisipliner* adalah tingginya tingkat absensi. Tingkat absensi tenaga kerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat dapat dilihat pada Tabel 1:

TABEL 1
CREDIT UNION KELING KUMANG TP KANTOR PUSAT
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
TAHUN 2011 s.d. 2013

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Sakit	Ijin	Alpa		
2011	296	20	5.920	28	87	6	121	0,41
2012	299	27	8.073	25	98	14	137	0,46
2013	300	25	7.500	24	23	8	55	0,18

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kebijakan CU Keling Kumang TP Kantor Pusat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan bagaimana tanggapan responden terkait dengan penerapan kedisiplinan kerja karyawan.

Kajian Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan fungsi operasional dari manajemen personalia. Salah satu ukuran yang dipakai untuk menilai keberhasilan manajemen dalam mengelola CU Keling Kumang dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan. Pengembangan karyawan diperhatikan secara terencana dan berkesinambungan, agar dapat dilaksanakan dengan baik. Program pengembangan karyawan disusun secara teliti dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan CU Keling Kumang saat ini maupun untuk masa depan.

Menurut Handoko (2012: 3) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai Sumber Daya Manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat."

CU Keling Kumang menghendaki agar karyawan memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu karyawan didorong dengan berbagai cara untuk terus meningkatkan prestasinya. Namun demikian, usaha tersebut tidak akan berhasil jika tanpa didukung oleh kedisiplinan dalam perusahaan. Menurut Fathoni (2006: 126): "Kedisiplinan adalah fungsi operatif

keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.” Sedangkan menurut Handoko (2012: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”

Dari definisi kedisiplinan di atas, jelas pada dasarnya disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan CU Keling Kumang.

Tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2012: 208-211):

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 aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Contoh sistem disiplin progresif, yaitu:

- a. Teguran 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.

Pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 241-242):

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi

Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan di hadapan orang banyak.

2. Pendisiplinan hendaknya bersifat membangun

Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan.

3. Pendisiplinan hendaknya dilakukan oleh atasan langsung dengan segera jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sebagai masalahnya “terlupakan.”

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih.”

5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

6. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan harus lah wajar kembali

Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan.

Disiplin dibutuhkan saat salah satu dari aturan atau peraturan dalam organisasi tersebut dilanggar. Aturan dan perilaku memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 241-242):

7. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi

Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan di hadapan orang banyak.

8. Pendisiplinan hendaknya bersifat membangun

Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan.

9. Pendisiplinan hendaknya dilakukan oleh atasan langsung dengan segera jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sebagai masalahnya “terlupakan.”

10. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih.”

11. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

12. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan harus lah wajar kembali

Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2009: 195-198):

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan akan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya, perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subjektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya itu.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan adanya waskat ini, berarti atasan harus ikut aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi dan Hukuman

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

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara karyawannya, jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujudnya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti sesuai dengan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Menurut Suryabrata (2013: 75): “Metode deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, fuktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.”

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini, penulis mewawancarai karyawan CU Keling Kumang TP Kantor Pusat untuk dimintai data yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang diteliti.

c. Studi Dokumenter

Studi dokumenter adalah mempelajari laporan dan dokumen lainnya pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat yang relevan dengan masalah yang diteliti.

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data melalui buku-buku untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat yang berjumlah 24 orang.

b. Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 24 orang.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik analisis data kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan, kemudian jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut dikelompokkan

berdasarkan kriteria yang ada. Untuk memudahkan penulis dalam mengelompokkan jawaban kuesioner, penulis menggunakan skala instrumen yaitu Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012: 93): “Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Menurut Supranto (2006: 240) penelitian untuk tingkat kepentingan atau harapan dan tingkat kinerja dapat diberikan lima penelitian dengan bobot:

Tingkat Kepentingan	Bobot	Tingkat Kinerja
Sangat Penting (SP)	5	Sangat Baik (SB)
Penting (P)	4	Baik (B)
Ragu-ragu (RG)	3	Ragu-ragu (RG)
Tidak Penting (TP)	2	Tidak Baik (TB)
Sangat Tidak Penting (STP)	1	Sangat Tidak Baik (STB)

Menurut Sudjana (2000: 77): untuk mengetahui kriteria kepentingan maka dapat menggunakan rumus statistik tentang nilai:

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

n = jumlah bobot penilaian

Di dalam penelitian ini jumlah bobot penilaian adalah lima nilai. Dengan demikian rentang penilaian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dengan rentang = 0,8 bobot dan penilaian kepentingan interval berkisar dari angka 1 hingga 5, maka diperoleh tentang kepentingan seperti berikut ini:

Tingkat Kepentingan	Tingkat Kinerja	Rentang
Sangat Penting (SP)	Sangat Baik (SB)	4,20 - 5,00
Penting (P)	Baik (B)	3,40 - 4,19
Cukup Penting (CP)	Cukup Baik (CB)	2,60 - 3,39
Kurang Penting (KP)	Kurang Baik (KB)	1,80 - 2,59
Tidak Penting (TP)	Tidak Baik (TB)	1,00 - 1,79

Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Keling Kumang TP Kantor Pusat yang berjumlah 24 orang, sedangkan sampel mengambil metode sensus dengan demikian maka semua populasi adalah menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seperti dikemukakan berikut ini:

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan pembuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Hasil analisis tingkat kepentingan, tingkat kinerja dan tingkat kesesuaian disajikan dalam bentuk rekapitulasi seperti dalam Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CU KELING KUMANG TP KANTOR PUSAT
REKAPITULASI HASIL ANALISIS TINGKAT KEPENTINGAN DAN
TINGKAT KINERJA DALAM MENINGKATKAN

No	Indikator Penelitian	Rata-rata Tingkat Kepentingan	Rata-rata Tingkat Kinerja
A Tujuan dan Kemampuan Karyawan			
1	1	4,00	3,96
2	2	4,21	4,17
3	3	3,96	3,79
4	4	4,21	4,00
B Teladan Pimpinan			
5	5	4,33	4,25
6	6	4,25	4,17
7	7	4,25	4,08
8	8	4,13	4,08
C Balas Jasa			
9	9	4,33	3,83
10	10	4,21	4,00
11	11	4,13	4,04
12	12	4,13	3,92
D Keadilan			
13	13	4,21	4,08
14	14	4,13	3,83
15	15	4,13	3,88
E Pengawasan Melekat (Waskat)			
16	16	3,83	3,83
17	17	4,08	4,08
18	18	4,04	3,96
19	19	4,04	4,00
F Sanksi			
20	20	4,13	3,88
21	21	4,04	3,71
22	22	3,96	3,75
23	23	4,29	3,96
G Ketegasan			
24	24	4,13	3,96
25	25	4,25	4,13
26	26	4,25	4,04
H Hubungan Kemanusiaan			
27	27	4,42	4,29

28	28	4,33	4,04
29	29	4,08	4,13
30	30	4,35	4,26

Sumber: Data olahan, 2014

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden atas faktor-faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat adalah:

1. Faktor Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan akan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor tujuan dan kemampuan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan antara 3,96-4,21 berada pada level “penting” dan “sangat penting”, artinya sebagian besar responden menganggap faktor tujuan dan kemampuan karyawan “penting” dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

2. Faktor Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor teladan pimpinan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 4,13-4,33 berada pada “penting” dan “sangat penting”, jadi sebagian besar responden menilai bahwa faktor teladan pimpinan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

3. Faktor Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor teladan pimpinan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 4,13-4,33 angka ini berada pada level “penting” dan “sangat penting”, jadi sebagian besar responden menilai bahwa faktor balas jasa sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

4. Faktor Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya, perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subjektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya itu. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor teladan keadilan skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 4,13-4,33 angka ini berada level “penting”

dan “sangat penting”, jadi secara umum responden menilai bahwa faktor balas jasa sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

5. Faktor Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan adanya waskat ini, berarti atasan harus ikut aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor teladan pimpinan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan sebesar 3,83-4,08 angka ini berada pada level “penting”, jadi secara umum responden menilai bahwa faktor pengawasan melekat (waskat) sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

6. Faktor Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku karyawan yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor teladan pimpinan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 3,96-4,29 angka ini berada pada level “penting” dan “sangat penting”, jadi secara umum responden menilai bahwa faktor sanksi dan hukuman sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

7. Faktor Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus mampu dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor ketegasan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 4,13-4,25 angka ini berada pada level “penting” dan “sangat penting”, jadi secara umum responden menilai bahwa faktor ketegasan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

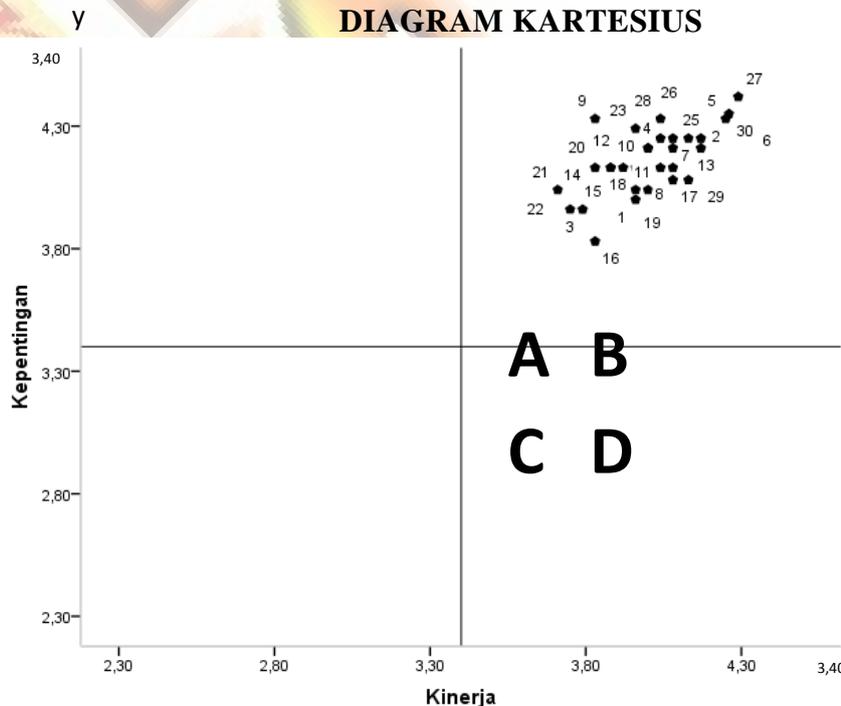
8. Faktor Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara karyawannya, jika

tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujudnya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden pada faktor hubungan kemanusiaan memiliki skor rata-rata tingkat kepentingan berkisar antara 4,08-4,42 angka ini berada pada level “penting” dan “sangat penting” jadi secara umum responden menganggap hubungan kemanusiaan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat.

Kesesuaian antara kepentingan dan kinerja berdasarkan skor rata-rata tingkat kinerja dan tingkat kepentingan responden yang diperoleh, digambarkan dalam Diagram Kartesius dengan titik koordinat perpotongan sumbu X (3,40) dan sumbu Y (3,40). Adapun Diagram Kartesius disajikan dalam Gambar 3.1:

GAMBAR 3.1
CU KELING KUMANG TP KANTOR PUSAT
DIAGRAM KARTESIUS



Sumber: Data olahan, 2014

Dari Gambar 3.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 indikator dalam penelitian semuanya masuk dalam kuadran B pada Diagram Kartesius, ini menunjukkan bahwa kinerja lembaga dan kepentingan karyawan pada suatu variabel sama-sama berada pada tingkat tinggi dan sesuai, sehingga perusahaan cukup mempertahankan kinerja variabel tersebut.

Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada Credit Union CU Keling Kumang TP Kantor Pusat, maka penulis dapat menarik kesimpulan terhadap tanggapan responden atas faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan diketahui bahwa dari berbagai faktor-faktor adalah antara faktor tujuan dan kemampuan memiliki skor rata-rata “baik.”

2. Saran-saran

Menyimak uraian yang telah dikemukakan pada hasil analisis, maka penulis memberikan saran-saran kepada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat sebagai berikut:

1. Walaupun semua indikator sudah berada pada kuadran baik tapi masih ada indikator yang memiliki gap terlalu jauh antara kinerja dan kepentingan, terutama pada pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang dijelaskan pimpinan, kemampuan pimpinan memberi pemecahan masalah dan kesesuaian penilaian pimpinan terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan. hendaknya CU Keling Kumang TP Kantor Pusat melakukan perbaikan dan penerapan kebijakan pada indikator tersebut.
2. Hendaknya CU Keling Kumang TP Kantor Pusat bisa mempertahankan indikator yang sudah baik bahkan bisa meningkatkan kebijakan-kebijakan agar antara kinerja dan kepentingan dari indikator yang baik menjadi sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, edisi empat. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Supranto, J. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.