

## **FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KARYAWAN PADA CREDIT UNION MURA KOPA BALAI KARANGAN**

**Palapiana Sapari**

email: palapianasapari1985@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting, dari semua faktor yang ada. Seorang atasan atau pimpinan merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam sebuah lembaga, apabila atasan dapat bertindak dan mengatur bawahannya dengan baik, maka karyawan akan disiplin dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada Credit Union Mura Kopa Balai Karangan dengan metode *deskriptif*. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, populasi dan sampel serta teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap atau keteladanan dan pengawasan serta tindakan tegas yang dilakukan oleh pimpinan.

**Kata Kunci:** Faktor-faktor Disiplin Karyawan.

#### **A. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang memegang peranan penting dalam suatu lembaga, sebab betapapun majunya suatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab serta disiplin kerja tinggi untuk mengoperasikan alat tersebut.

Dari data yang penulis peroleh, terutama tentang keluar masuknya karyawan dari tahun 2009 sampai dengan 2013 pada CU Mura Kopa Balai Karangan terlihat bahwa ada peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari lembaga. Tingginya tingkat karyawan yang mengundurkan diri merupakan salah satu indikasi disiplin karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan masih kurang. Selain faktor jumlah karyawan yang mengundurkan diri, tingkat absensi karyawan juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menganalisis tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor-faktor disiplin yang mempengaruhi disiplin karyawan pada Credit Union Mura Kopa Balai Karangan.

## B. Kajian Teori

Salah satu ukuran yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan manajemen dalam mengelola suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan. Menurut Fathoni (2006: 172). “Kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan lembaga seperti selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik serta mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga. Karyawan dapat menyesuaikan antara peraturan kerja dengan harapan dari lembaga.” Pelaksanaan dan peningkatan disiplin merupakan menjadi bagian penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013: 41) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Sedangkan menurut Siagian (2008: 305): “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen suatu lembaga yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional lembaga yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan lembaga.

Menurut Handoko (2008: 208), terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan, antara lain:

1. Disiplin Preventif  
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif  
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif  
Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Contoh sistem disiplin progresif yaitu:
  - 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*),
  - f. Dipecat.

Tindakan pendisiplinan ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga sasaran dari tindakan pendisiplinan tersebut adalah seluruh karyawan dalam perusahaan. Menurut Handoko (2008: 209) sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikendalikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai (2010: 825): “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam sebuah tindakan yang tidak pantas. Karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas dan bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2011: 194):

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.

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/perkerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepimimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara 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*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Disiplin kerja merupakan wujud dari kewajiban pegawai yang telah melaksanakan kewajibannya dengan baik, sehingga sudah sepatutnya mereka mendapatkan apa yang

sudah menjadi haknya. Salah satu wujud dari hak karyawan adalah balas jasa berupa gaji atau upah yang layak.

### **C. Metode Penelitian**

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

Bentuk penelitian yang digunakan adalah deskriptif, menurut Sugiyono (2013: 147): “Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Wawancara**

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan langsung dengan berlandaskan pada tujuan penelitian.

##### **b. Kuesioner (Angket)**

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada karyawan yang bekerja pada Credit Union Mura Kopa Balai Karangan untuk mendapatkan informasi yang objektif berhubungan dengan masalah penelitian.

##### **c. Studi Dokumenter**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari Standar Operasional Prosedur dan dokumen lainnya pada Credit Union Mura Kopa Balai Karangan.

#### **3. Analisis Data**

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis secara kualitatif yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Menurut Siregar (2011: 213) analisis data dalam penelitian kualitatif adalah memberi kategori, mensistematisasi dan bahkan memperoleh makna oleh si peneliti atas apa yang menjadi pusat perhatiannya. Menurut Milles dan Huberman dalam Siregar (2011: 213), ada tiga langkah pengolahan data kualitatif yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam menganalisis data peneliti mengumpul jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dikelompokkan, dijumlahkan dan dipersentasekan kemudian dianalisis dan menarik beberapa kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan.

## D. Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG FAKTOR-FAKTOR**  
**YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN**

NO	TANGGAPAN RESPONDEN						Total	Persentase
	Jawaban A		Jawaban B		Jawaban C			
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
<b>A.</b>	<b>Tujuan dan Kemampuan</b>							
1	33	73,33	10	22,22	2	4,44	45	100,00
2	29	64,44	14	31,11	2	4,44	45	100,00
3	16	35,56	28	62,22	1	2,22	45	100,00
4	32	71,11	13	28,89	0	0,00	45	100,00
<b>B.</b>	<b>Teladan Pimpinan</b>							
5	24	53,33	20	44,44	1	2,22	45	100,00
6	14	31,11	30	66,67	1	2,22	45	100,00
7	23	51,11	19	42,22	3	6,67	45	100,00
8	29	64,44	16	35,56	0	0,00	45	100,00
<b>C.</b>	<b>Balas Jasa</b>							
9	14	31,11	6	13,33	25	55,56	45	100,00
10	28	62,22	12	26,67	5	11,11	45	100,00
11	18	40,00	27	60,00	0	0,00	45	100,00
12	25	55,56	15	33,33	5	11,11	45	100,00
<b>D.</b>	<b>Keadilan</b>							
13	18	40,00	27	60,00	0	0,00	45	100,00
14	14	31,11	29	64,44	2	4,44	45	100,00
15	15	33,33	29	64,44	1	2,22	45	100,00
<b>E.</b>	<b>Pengawasan Melekat (Waskat)</b>							
16	36	80,00	9	20,00	0	0,00	45	100,00
17	16	35,56	29	64,44	0	0,00	45	100,00
18	23	51,11	19	42,22	3	6,67	45	100,00
19	40	88,89	5	11,11	0	0,00	45	100,00
<b>F.</b>	<b>Sanksi dan Hukum</b>							
20	39	86,67	5	11,11	1	2,22	45	100,00
21	27	60,00	13	28,89	5	11,11	45	100,00
22	2	4,44	3	6,67	40	88,89	45	100,00
<b>G.</b>	<b>Ketegasan</b>							
23	35	77,78	10	22,22	0	0,00	45	100,00
24	17	37,78	24	53,33	4	8,89	45	100,00
25	27	60,00	12	26,67	6	13,33	45	100,00
<b>H.</b>	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>							
26	30	66,67	15	33,33	0	0,00	45	100,00
27	29	64,44	16	35,56	0	0,00	45	100,00
28	15	33,33	28	62,22	2	4,44	45	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Dari Tabel 1 tersebut dapat diketahui tanggapan responden mengenai:

1. Jabatan Sesuai dengan tingkat pendidikan, sebanyak 33 orang responden atau 73,33 persen yang menjawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan

yang dimiliki dan sebanyak 10 orang responden atau 22,22 persen yang menjawab cukup sesuai dan 2 orang responden atau 4,44 persen yang menyatakan pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

2. Kejelasan tujuan kedisiplinan, yang mengetahui tujuan yang ingin dicapai lembaga sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen menjawab bahwa tujuan yang ingin di capai lembaga jelas dan sebanyak 14 orang responden atau 31,11 persen yang menyatakan tujuan lembaga cukup jelas, sedangkan 2 orang responden atau 4,44 persen responden yang menyatakan tujuan perusahaan yang disampaikan tidak jelas.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan yang dijelaskan pimpinan, sebanyak 16 orang responden atau 35,56 persen yang menyatakan kesesuaian pekerjaan dengan yang dijelaskan, sedangkan sebanyak 28 orang responden atau 62,22 persen yang menyatakan kesesuaian pekerjaan yang dijelaskan cukup sesuai dan 1 orang responden atau 2,22 persen responden menyatakan kejelasan pekerjaan yang dijelaskan tidak sesuai.
4. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 32 orang responden atau 71,11 persen menjawab mereka tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 13 orang responden atau 28,89 persen menjawab kadang-kadang tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Pimpinan dapat tidaknya dijadikan panutan, sebanyak 24 orang responden atau 53,33 persen responden yang menjawab bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan dan 20 orang responden atau 44,44 persen menjawab kadang-kadang, sedangkan 1 orang responden atau 2,22 persen menjawab bahwa pimpinan tidak dapat dijadikan panutan.
6. Apakah pimpinan bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku, sebanyak 14 orang responden atau 31,11 persen menyatakan perilaku pimpinan sesuai dengan aturan yang berlaku dan sebanyak 30 orang responden atau 66,67 persen yang menyatakan cukup sesuai, sedangkan 1 orang responden atau 2,22 persen menyatakan perilaku pimpinan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
7. Apakah disiplin pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sebanyak 23 orang responden atau 51,11 persen menyatakan kedisiplinan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, sebanyak 19 orang responden atau 42,22 persen menyatakan kedisiplinan pimpinan cukup mempengaruhi kedisiplinan

karyawan dan 3 orang responden atau 6,67 persen menyatakan kedisiplinan pimpinan tidak mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

8. Sikap pimpinan terhadap disiplin karyawan, sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen yang menyatakan bahwa sikap pimpinan terhadap bawahan tergolong baik, sebanyak 16 orang responden atau 35,56 persen menjawab bahwa sikap pimpinan cukup baik dan tidak ada responden yang menjawab bahwa sikap pimpinan terhadap karyawan tidak baik.
9. Faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja, sebanyak 14 orang responden atau 31,11 persen menjawab yang memotivasi mereka untuk bekerja adalah untuk mencari nafkah, sebanyak 6 orang responden atau 13,33 persen menyatakan, yang memotivasi mereka untuk bekerja adalah mencari pengalaman dan 25 orang responden atau 55,56 persen menyatakan bahwa yang memotivasi mereka dalam bekerja adalah kesempatan untuk berkarir.
10. Insentif yang diberikan lembaga, sebanyak 28 orang responden atau 62,22 persen menyatakan ada insentif yang diberikan oleh lembaga, sebanyak 12 orang responden atau 26,67 persen menyatakan bahwa lembaga kadang-kadang memberikan insentif dan 5 orang responden atau 11,11 persen menyatakan tidak ada insentif yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan.
11. Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 18 orang responden atau 40,00 persen menjawab bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 27 orang responden atau 60,00 persen menjawab cukup sesuai dan tidak ada responden yang menjawab gaji yang diterima tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.
12. Kesesuaian gaji yang diterima dengan UMR, sebanyak 25 orang responden atau 55,56 persen menjawab bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), sebanyak 15 orang responden atau 33,33 persen menjawab cukup sesuai dan 5 orang responden atau 11,11 persen menjawab bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR.
13. Kesesuaian kemampuan dan pengalaman kerja dengan gaji yang diterima, sebanyak 18 orang responden atau 40,00 persen menjawab bahwa pihak lembaga sudah adil dalam memberikan gaji sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan, sebanyak 27 orang responden atau 60,00 persen menjawab cukup adil dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak adil berdasar kemampuan dan pengalaman kerja karyawan.

14. Perilaku adil dalam menerapkan peraturan yang berlaku, sebanyak 14 orang responden atau 31,11 persen menyatakan pimpinan berlaku adil dalam menerapkan peraturan yang berlaku, sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen menjawab bahwa pimpinan bersikap cukup adil dalam menerapkan peraturan yang berlaku dan 2 orang responden atau 4,44 persen responden menjawab bahwa pimpinan berlaku tidak adil dalam penerapan peratura yang berlaku pada setiap karyawan.
15. Keadilan dalam pemberian hak dan kewajiban, sebanyak 15 orang responden atau 33,33 persen menjawab bahwa hak dan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan sudah adil, sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen menyatakan cukup adil dan sebanyak 1 orang responden atau 2,22 persen menyatakan tidak adil.
16. Pengawasan langsung, sebanyak 36 orang responden atau 80,00 persen yang menjawab bahwa pimpinan pernah melakukan pengawasan langsung kepada karyawan yang bekerja, sebanyak 9 orang responden atau 20,00 persen yang menjawab bahwa pimpinan kadang-kadang melakukan pengawasan langsung kepada karyawan dan tidak ada responden yang menjawab bahwa pimpinan tidak pernah melakukan pengawasan langsung.
17. Penilaian pekerjaan yang dilakukan atasan terhadap karyawan, sebanyak 16 orang responden atau 35,56 persen menjawab bahwa pimpinan memberikan penilaian yang baik terhadap pekerjaan karyawan, sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen responden menjawab cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan pimpinan tidak baik dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
18. Pengawasan kedisiplinan dalam bekerja, sebanyak 23 orang responden atau 51,11 persen menjawab bahwa pengawasan yang dilakuakn oleh pimpinan mempengaruhi disiplin kerja, sebanyak 19 orang responden atau 42,22 persen responden menjawab cukup mempengaruhi dan 3 orang responden atau 6,67 persen responden menjawab bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
19. Teguran atau sanksi dalam menindak tegas karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan secara langsung, sebanyak 40 orang responden atau 88,89 persen responden menjawab bahwa pimpinan memberikan teguran atau sanksi dalam menindak tegas karyawan yang melakukakn kesalahan dalam pekerjaan, sebanyak 5 orang responden atau 11,11 persen menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

20. Penjelasan awal dari setiap jenis pelanggaran, sebanyak 39 orang responden atau 86,67 persen responden menjawab bahwa ada penjelasan sebelumnya mengenai sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 5 orang responden atau 11,11 persen responden menjawab kadang-kadang dan 1 orang responden atau 2,22 persen menjawab tidak ada.
21. Kesesuaian sanksi terhadap kesalahan karyawan, sebanyak 27 orang responden atau 60,00 persen responden menyatakan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 13 orang responden atau 28,89 persen responden menjawab cukup sesuai dan sebanyak 5 orang responden atau 11,11 persen responden menjawab bahwa sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan.
22. Keberatan sanksi karyawan yang tidak disiplin, sebanyak 2 orang responden atau 4,44 persen menjawab keberatan, sebanyak 3 orang responden atau 6,67 persen responden menjawab cukup keberatan dan sebanyak 40 orang responden atau 88,89 persen responden yang menjawab tidak keberatan dengan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.
23. Ketegasan pimpinan kepada karyawan yang tidak disiplin, sebanyak 35 orang responden atau 77,78 persen responden menjawab bahwa pimpinan tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin, sebanyak 10 orang responden atau 22,22 persen responden menjawab kadang-kadang dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa pimpinan tidak tegas terhadap karyawan yang melakukan ketidak disiplin.
24. Ketegasan pimpinan, sebanyak 17 orang responden atau 37,78 persen responden menjawab pimpinan tegas dalam menindak karyawan yang melakukan kesalahan, sebanyak 24 orang responden atau 53,33 persen menjawab cukup tegas dan 4 orang responden atau 8,89 persen menjawab tidak tegas.
25. Pengaruh ketegasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, sebanyak 27 orang responden atau 60,00 persen menjawab bahwa ketegasan pimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sebanyak 12 orang responden atau 26,67 persen menjawab cukup mempengaruhi dan sebanyak 6 orang responden atau 13,33 persen menjawab tidak mempengaruhi.
26. Hubungan yang baik dengan pimpinan, sebanyak 30 orang responden atau 66,67 persen menjawab hubungan dengan pimpinan baik, sebanyak 15 orang responden atau 33,33 persen menjawab cukup baik dan tidak ada responden yang menjawab hubungan dengan pimpinan tidak baik.

27. Hubungan kerja dengan rekan kerja yang lain, sebanyak 29 orang responden atau 64,44 persen menjawab bahwa hubungan kerja dengan karyawan lain baik, sebanyak 16 orang responden atau 35,56 persen menjawab cukup baik dan tidak ada responden yang menjawab hubungan kerja dengan karyawan lain tidak baik.
28. Kepuasan lingkungan dan suasana kerja, sebanyak 15 orang responden atau 33,33 persen menjawab puas dengan lingkungan dan suasana kerja, sebanyak 28 orang responden atau 62,22 persen menjawab cukup puas dan 2 orang responden atau 4,44 persen menjawab tidak puas dengan lingkungan dan suasana kerja.

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis faktor-faktor disiplin karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karang, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- a. Sebagian besar karyawan yang berkerja pada CU Mura Kopa Balai Karang berjenis kelamin laki-laki, dengan usia 17 sampai dengan 30 tahun dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun dan latar belakang pendidikan tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA).
  - b. Hubungan antara pimpinan dan karyawan selama ini berjalan dengan baik. Karyawan merasa ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan balas jasa yang diterima cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap atau keteladanan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan atau tidak disiplin karena sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sudah dijelaskan sebelumnya sehingga karyawan dapat menerima sanksi yang diberikan oleh lembaga.
- ### **2. Saran-saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. CU Mura Kopa Balai Karang sebaiknya mempertimbangkan peningkatan kompensasi kepada pegawai, baik kompensasi materi seperti; pembayaran gaji, tunjangan, dan insentif, maupun kompensasi non materi seperti; program pensiun, asuransi kesehatan, jamsostek sehingga karyawan lebih termotivasi untuk disiplin dalam bekerja.

- b. Pemimpin hendaknya memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan dapat dijadikan sebagai panutan serta teladan dalam hal kejujuran, disiplin, baik itu dalam menjalankan tugas, peraturan, maupun dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi kelima. Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Handoko, T. Hani. *Organisasi Perusahaan, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nugroho, Sigit. *Dasar-dasar Metode Statistika*. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Rivai, H. Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kedelapan, Pontianak: STIE Widya Dharma, 2012.
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tim penulis APTIK, *Manajemen dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius, 2013