

**FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN DALAM KAITANNYA DENGAN
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ERNA
DJULIAWATI PONTIANAK**

Rony Baskaro Sembiring

Email: caikincai@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT Erna Djulawati Pontianak dan untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran sebenarnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif, dengan melihat jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, kemudian dianalisis. Berdasarkan data dan informasi tersebut, akan dibuat tabulasi dan penulis akan mengklarifikasi jawaban dalam bentuk persentase. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT Erna Djulawati Pontianak yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kata kunci: Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

Pendahuluan

Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena itu semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan selayaknya bekerja secara produktif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila karyawan tersebut datang dan pulang tepat waktunya, sikap dan tingkah laku yang baik, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting dalam menunjang kegiatan operasional dalam perusahaan karena, dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Berikut daftar absensi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT ERNA DJULIAWATI PONTIANAK
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
TAHUN 2009 s.d. 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Presentase Absensi
			Alpha	Ijin	Sakit		
2009	139	300	19	29	33	81	0,58
2010	142	300	16	30	46	92	0,64
2011	147	300	21	54	48	123	0,84
2012	151	300	17	63	37	117	0,77
2013	147	300	15	85	25	125	0,85

Sumber PT Erna Djuliawati Pontianak

Dan untuk melihat tingkat keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT ERNA DJULIAWATI PONTIANAK
TINGKAT KETERLAMBATAN KARYAWAN
TAHUN 2009 s.d. 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	JK X HK	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
2009	139	300	41.700	90	0,21
2010	142	300	42.900	72	0,16
2011	147	300	44.100	84	0,19
2012	151	300	45.300	75	0,17
2013	147	300	44.100	63	0,14

Sumber PT Erna Djuliawati Pontianak

Dari Tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi dan keterlambatan karyawan PT Erna Djuliawati Pontianak cenderung mengalami fluktuasi. Fluktuasi inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian terhadap faktor-faktor kedisiplinan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terkait kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja.

Kerangka Pemikiran

Menurut Simamora (2006: 4): “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan produktivitas, karena produktivitas tenaga kerja sangat penting dalam

pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 202): “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang baik diperlukan disiplin dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2011: 193): “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan menurut Hasibuan (2011: 194): Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dengan kata lain disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2009: 148).

Adapun penjelasan terhadap pengembangan faktor-faktor di atas sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, Menurut Simamora (2006: 37): “Tujuan merupakan standar evaluasi tindakan”. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya harus mencerminkan kehendak manajemen, namun juga harus menyeimbangkan fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Ada tiga tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu: tujuan kemasyarakatan/sosial, tujuan organisasional, tujuan pribadi. Sedangkan kemampuan sangat erat hubungannya dengan kompetensi. Menurut Wibowo (2011: 324): “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: motif, sifat, konsep, pengetahuan, keterampilan.

Teladan pimpinan, sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan seorang manajer, adapun pendekatan teori kepemimpinan yang diungkapkan Sutrisno (2012: 226): “Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu: pendekatan teori sifat, pendekatan teori perilaku, pendekatan teori situasi. Balas jasa merupakan hal penting dalam meningkatkan disiplin karyawan karena balas jasa sangat erat kaitannya dengan kompensasi, upah dan gaji, insentif, penghargaan, dan tunjangan. Namun keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena keadilan sangat erat hubungannya dengan mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar. Menurut Sunyoto (2012: 22): “Kegiatan mengelola karyawan, kebijakan, berlaku adil pada setiap karyawan dan praktik yang bagaimana yang dapat digunakan perusahaan sekarang, kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum serta sosial yang harus ditelaah organisasi supaya dapat memposisikan dirinya”.

Faktor yang ikut mendorong terwujudnya disiplin adalah waskat. Waskat erat kaitannya dengan; kepuasan kerja, stres, konflik karyawan, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Untuk merubah sikap karyawan yang kurang disiplin perusahaan harus dapat memberikan sanksi hukum. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu: sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang, sanksi pelanggaran berat. Jika sanksi hukum tidak membuat karyawan jera atas ketidakdisiplinannya, pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan. Pemutusan hubungan kerja atau pemberentian adalah, ketegasan yang untuk karyawan yang tidak indiscipliner. Menurut Hasibuan (2011: 208): “Pemberentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia”. Selain ketegasan, hubungan kemanusiaan juga ikut menciptakan kedisiplinan. Hubungan kemanusiaan sangat erat hubungannya dengan komunikasi. Menurut Rivai (2011: 876): “Komunikasi adalah informasi mengenai perusahaan, lingkunagn jasa produknya, dan orang-orangnya, sangat penting untuk karyawan dan manajemen”. Secara sederhana sistem komunikasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: sistem komunikasi ke bawah, sistem komunikasi ke atas. Dengan demikian jelaslah bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin merupakan hal yang sangat penting agar semua anggota di dalam perusahaan taat kepada peraturan yang diterapkan.

Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah metode deskriptif, dengan cara menggambarkan keadaan yang sesungguhnya terjadi pada PT Erna Djuliatwati Pontianak yang berhubungan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 karyawan dan sampel sebanyak 52 orang yaitu 35 persen dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunaka adalah simple random sampling, dan teknik analisis data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif.

Analisis dan pembahasan

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, pengawasan melekat, dan ketegasan hukum serta hubungan kemanusiaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan merupakan salah satu faktor yang penting agar tujuan dalam PT Erna Djulawati Pontianak dapat tercapai secara optimal, karena tujuan yang akan dicapai perusahaan harus jelas.

a. Tujuan pekerjaan yang akan dicapai

Tanpa adanya tujuan yang jelas perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Pekerjaan yang akan diberikan telah dijelaskan kepada karyawan terlebih dahulu agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan sangat setuju bahwa tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas bagi karyawan.

b. Bekerja dengan serius

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, jika karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan serius. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa mereka serius dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kemampuan menggunakan teknologi

Dalam menggunakan teknologi, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya supaya dapat menggunakan teknologi tersebut. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menggunakan teknologi yang ada pada PT Erna Djulawati Pontianak.

d. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

Kesesuaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena pola pikir mereka sudah berbeda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang sesuai dengan tingkat pendidikan.

2. Teladan Pemimpin

Peranan teladan seorang pimpinan sangatlah berpengaruh, karena pimpinan dalam perusahaan menjadi panutan bagi karyawan. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin ingin menciptakan kedisiplinan di dalam perusahaan, maka pimpinan harus terlebih dahulu mempraktekannya

a. Keteladanan pemimpin menjadi panutan oleh karyawan

Keteladanan pimpinan menjadi panutan bagi para karyawan dalam bekerja. Jika keteladanan pimpinan kurang baik maka karyawan juga akan kurang disiplin. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa perilaku Pimpinan PT Erna Djulawati Pontianak sudah teladan.

b. Pimpinan berperilaku sesuai aturan

Untuk menjadi panutan bagi karyawan maka pimpinan harus terlebih dahulu mempraktekan kedisiplinan pada dirinya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa perilaku pimpinan PT Erna Djulawati Pontianak telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Pimpinan menyelaraskan pikiran dan perbuatan

Penyelarasan antara perkataan dan perbuatan seorang pimpinan perusahaan sangat penting, karena apabila perkataan pimpinan sudah tidak sesuai dengan tindakannya maka karyawan akan sulit mempercayai perkataan pimpinan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan kalau adanya kesesuaian perkataan dan perbuatan pimpinan pada PT Erna Djulawati Pontianak.

3. Balas Jasa

Dengan adanya balas jasa dari perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta meningkatkan disiplin kerja karyawan.

a. Ketepatan waktu pembayaran gaji

Ketepatan pembayaran gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan sangat setuju bahwa PT Erna Djulawati telah membayar gaji karyawan tepat pada waktunya.

b. Pemberian gaji sesuai dengan kebutuhan hidup

Gaji merupakan faktor penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djulawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa gaji yang telah diberikan oleh PT Erna Djulawati Pontianak sesuai dengan kebutuhan hidup.

c. Kesesuaian upah dengan beban kerja

Upah yang diterima karyawan harus sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan setimpal dengan upah yang diterima. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pembayaran upah yang diberikan PT Erna Djuliawati Pontianak sudah sangat sesuai dengan beban kerja.

d. Insentif yang diberikan meningkatkan disiplin

Perusahaan juga memberikan insentif berupa uang tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya karena dengan pemberian insentif, diharapkan mampu meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Erna Djuliawati Pontianak.

4. Keadilan

Keadilan pada dasarnya terletak pada keseimbangan antara penuntutan hak dan menjalankan kewajiban. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban seorang karyawan.

a. Pemimpin bersikap adil dalam memberikan pekerjaan

Dengan keadilan pimpinan dalam memberikan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak telah berlaku adil kepada setiap karyawan.

b. Pemimpin berlaku adil kepada setiap karyawan

Keputusan yang pemimpin ambil bukan semata-mata keputusan pribadi, melainkan berdasarkan peraturan yang berlaku. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan telah berlaku adil kepada setiap karyawan.

c. Gaji yang diterima adil sesuai dengan kemampuan

Gaji yang diterima karyawan hendaknya harus adil sesuai dengan kemampuan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pemberian gaji yang dibayarkan PT Erna Djuliawati Pontianak kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

5. Pengawasan Melekat (waskat)

Pengawasan melekat merupakan usaha untuk mengawasi serta mengendalikan karyawan secara langsung, pengawasan melekat juga merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.

a. Atasan melakukan pengawasan terhadap karyawan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju kalau Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak sudah melakukan pengawasan terhadap karyawan.

b. Pemberian pengarahan pekerjaan terhadap karyawan oleh pemimpin

Setiap pekerjaan yang dilakukan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak telah memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Pengawasan dapat mempengaruhi disiplin

Pengawasan dilakukan agar karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan maupun merugikan karyawan tersebut dan diharapkan kedisiplinan setiap karyawan dapat meningkat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa dengan pengawasan langsung oleh Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

6. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman, diharapkan karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, sehingga kedisiplinan dapat terwujud.

a. Kesesuaian sanksi yang diberikan di perusahaan

Sanksi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa sanksi yang diberikan oleh PT Erna Djuliawati Pontianak telah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

b. Dampak sanksi bagi karyawan

Dengan pemberian sanksi atas kesalahan yang dilakukan, diharapkan karyawan dapat berperilaku lebih baik dari yang sebelumnya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa sanksi yang diberikan Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak akan berdampak positif.

c. Pemberian sanksi diberikan dengan baik

Pemberian sanksi yang diberikan diharapkan dapat memberi efek jera bagi karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa pemberian sanksi yang diberikan PT Erna Djuliawati Pontianak sudah dilaksanakan dengan baik.

7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dalam mengambil suatu keputusan serta berani dalam bertindak untuk memberikan teguran maupun sanksi kepada setiap karyawan yang bertindak tidak disiplin.

a. Pemimpin bertindak tegas terhadap karyawan yang bersalah

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan keputusan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa Pimpinan melakukan tindakan tegas pada setiap pelanggaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada PT Erna Djuliawati Pontianak.

b. Tindakan tegas pemimpin dapat meningkatkan disiplin karyawan

Dengan adanya ketegasan pimpinan diharapkan karyawan akan menjadi disiplin. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju dengan ketegasan Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Perusahaan selalu bertindak tegas kepada karyawan atas ketidak disiplin

Tindakan tegas yang diterapkan perusahaan diharapkan dapat mendisiplinkan karyawan dengan demikian karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa tindakan tegas yang dilakukan PT Erna Djuliawati dapat mengurangi ketidak disiplin karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan dalam perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan pimpinan kurang baik maka akan terjadi perselisihan dalam sebuah perusahaan.

a. Hubungan karyawan dengan sesama rekan karyawan

Hubungan yang baik dengan sesama karyawan dalam perusahaan sangatlah mempengaruhi disiplin karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa hubungan antara sesama karyawan pada PT Erna Djuliawati Pontianak sudah terjalin dengan baik.

b. Kepedulian pemimpin terhadap karyawan

Kepedulian pimpinan akan membawa dampak positif bagi kinerja para karyawan sebab karyawan akan lebih merasa diperhatikan oleh pimpinan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju kalau pimpinan PT Erna Djuliawati peduli terhadap karyawan.

c. Dorongan dan motivasi pemimpin bagi karyawan

Pemberian dorongan motivasi terhadap karyawan yang diberikan oleh pemimpin sangat penting, karena dengan pemberian dorongan motivasi yang dilakukan pemimpin terhadap karyawan, membuat karyawan merasa diperhatikan. Maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Erna Djuliawati Pontianak, responden menyatakan setuju bahwa Pimpinan PT Erna Djuliawati Pontianak sudah memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan.

Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT Erna Djuliawati Pontianak dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh PT Erna Djuliawati Pontianak dalam mendisiplinkan karyawan yang sudah cukup baik dengan memberikan sanksi pada setiap pelanggaran serta pemberlakuan presensi pada setiap karyawan.

2. Tujuan dan kemampuan sudah sesuai dengan beban kerja para karyawan sehingga karyawan sudah tahu apa tujuan dari perusahaan. Keteladanan pimpinan dinilai sangat baik dan dapat dijadikan panutan serta dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Balas jasa yang diberikan sudah berjalan dengan baik, gaji diterima tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja. Keadilan dalam memberikan pekerjaan sudah dianggap baik, tanpa ada perbedaan strata atau golongan jabatan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah sangat baik dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sanksi hukuman yang mencakup pemberian sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin dianggap sudah cukup baik. Ketegasan pimpinan dalam bertindak dan memberikan sanksi atas setiap pelanggaran dinilai sangat baik dalam mendisiplinkan karyawan. Dan hubungan kerja di dalam perusahaan antara sesama karyawan serta hubungan antara pimpinan sudah terjalin dengan baik.

2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mempertahankan serta memperbaiki kebijakan yang masih dianggap kurang baik.
2. Pemberian sanksi harus terus dijalankan serta dipertahankan agar kedisiplinan yang sudah ada dapat terus terjaga.
3. Pimpinan harus menjaga suasana kondusif, nyaman serta harmonis yang ada di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2006.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*, cetakan keenam. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi kedua, cetakan keempat belas. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*, cetakan pertama. Bogor: GHALIA INDONESIA, 2009.
- Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Robbins P. Stephen., dan Mary Coulter. *Manajemen*, edisi ketujuh. Jakarta: Indeks, 2004.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kedelapan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Method*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana, 2012.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.