

TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELING KUMANG TP SILAT KABUPATEN KAPUAS HULU

Tasiana Sika Galung

tasianasika@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan karena sifat dan tingkah laku karyawan yang berbeda-beda seringkali melanggar peraturan. Untuk membentuk kedisiplinan karyawan, maka diberikan hukuman bagi pelanggar aturan. Karena itu, diperlukan penelitian mengenai tingkat kedisiplinan yang meliputi tujuan dan kemampuan karyawan, kepemimpinan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan kebijakan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Keling Kumang TP Silat dengan sampel sebanyak 25 orang. Teknik analisis data yang digunakan analisis kualitatif.

Kesimpulan hasil penelitian adalah faktor tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi pembatasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dinilai sesuai dengan harapan responden, faktor teladan pimpinan yang berperan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan dinilai sangat pantas, faktor balas jasa yang memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap lembaga dinilai sesuai dengan harapan responden, faktor keadilan yang mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan dinilai sesuai dengan harapan responden, faktor pengawasan yang merupakan tindakan penting dilakukan untuk mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, mengaktifkan peranan atasan, menciptakan sistem kontrol yang baik dinilai sesuai dengan harapan responden, faktor sanksi dan hukuman yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dinilai sangat sesuai dengan harapan responden, faktor ketegasan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dinilai sangat sesuai dengan harapan responden, faktor hubungan kemanusiaan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan dinilai sangat baik. Saran-saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan meninjau kembali kedisiplinan karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penerapan disiplin kerja yang terus berlanjut dan kesinambungan.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja Karyawan

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan yang berdiri tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang ada, di antaranya adalah Sumber Daya Manusia, modal, teknologi, bahan baku, kemampuan manajemen dan pasar. Di antara sumber daya yang ada faktor yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kegiatan operasional suatu perusahaan.

Terpenuhinya gaji, insentif dan fasilitas lainnya dapat membuat karyawan bergairah dalam bekerja, memberi kemampuan secara menyeluruh untuk perusahaan dan berkeinginan untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi, dan disiplin dalam kerja. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila karyawan tersebut datang dan pulang tepat pada waktunya, sikap dan tingkah laku yang baik, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan Credit Union (CU) Keling Kumang TP Silat Kabupaten Kapuas Hulu baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting bagi kegiatan operasional CU Keling Kumang TP Silat karena dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan CU tidak dapat tercapai. Walaupun dapat dicapai hasilnya kurang efektif dan efisien. Jadi, dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab, sehingga memudahkan lembaga keuangan CU untuk mencapai visi dan misi.

Sifat dan tingkah laku setiap karyawan berbeda-beda sehingga seringkali mereka juga melanggar peraturan yang ada. Jika karyawan mempunyai sikap maupun tingkah laku yang kurang baik, maka akan sulit bagi lembaga keuangan CU untuk mencapai tujuannya. Maka, pemberian sanksi perlu diberikan agar karyawan bisa mendapatkan pelajaran dari kesalahan yang telah dilakukan sehingga kesalahan yang sama tidak terulang lagi dan karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja. Misalnya saja bagi karyawan yang melanggar peraturan maka akan mendapatkan sanksi. Pemberian sanksi bisa seperti pemotongan uang makan akibat keterlambatan.

Selain keterlambatan, kedisiplinan dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan per tahunnya, agar kita dapat mengetahui seberapa banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, sakit, izin maupun cuti tahunan. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat tingkat absensi karyawan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CREDIT UNION KELING KUMANG TP SILAT
KABUPATEN KAPUAS HULU
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Sakit	Izin	Alpa		
2009	17	295	5.015	17	51	14	82	1,64
2010	18	300	5.400	22	54	8	84	1,56
2011	20	297	5.940	16	64	16	96	1,62
2012	24	297	7.128	34	75	6	115	1,61

2013	27	300	8.100	21	87	17	125	1,54
------	----	-----	-------	----	----	----	-----	------

Sumber: CU Keling Kumang TP Silat, 2014

Berikut adalah data mengenai tingkat perputaran tenaga kerja pada lembaga keuangan CU Keling Kumang TP Silat tahun 2009-2013 pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION KELING KUMANG TP SILAT
KABUPATEN KAPUAS HULU
TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2009	15	3	1	17	12,50
2010	17	2	1	18	5,72
2011	18	4	2	20	10,53
2012	20	5	1	24	19,15
2013	24	5	2	27	11,77

Sumber: CU Keling Kumang TP Silat, 2014

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan kebijakan disiplin yang ditetapkan oleh CU Keling Kumang TP Silat.

B. Kajian Teori

Menurut Flippo dalam buku Handoko (2013: 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.” Menurut Heidjdrachman dan Husnan (2002: 5): “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.” Menurut Suwatno (2013: 16): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.” Menurut Suwatno (2013: 185): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi ke seluruh Sumber Daya Manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Menurut Ermaya dalam buku Fathoni (2006: 10) ada tiga klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut Manajer.
3. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Menurut Fathoni (2006: 172): “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.”

Menurut Hasibuan (2011: 193): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.”

Menurut Handoko (2013: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.”

Menurut Sutrisno (2012: 87): “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2011: 194-198) Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kedisiplinan Karyawan
Tingkat kedisiplinan karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti, tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Keteladanan Pemimpin
Keteladanan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh baik, berdisiplin baik, jujur serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik, maka para bawahan pun juga akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas jasa akan 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 pula.

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.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum merupakan peranan yang sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

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

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

Menurut Handoko (2013: 208-211), kegiatan kedisiplinan dapat dibedakan menjadi:

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 di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

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 sering disebut kegiatan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran atau tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut:

a. Untuk memperbaiki pelanggaran-pelanggaran.

b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

3. Disiplin Progresif

Kebijakan disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Contoh sistem disiplin progresif secara lebih ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan terhadap personalia,
- 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.

Untuk mendukung kedisiplinan karyawan suatu perusahaan agar tidak sering melanggar peraturan-peraturan yang ada, maka perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan tentunya tidaklah sembarangan karena pemberian sanksi tentunya sesuai dengan kesalahan yang ia perbuat apakah besar atau kecil.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai maka harus diterapkan secara bertahap. Menurut Siagian (2008: 306-307) yang dimaksud dengan secara bertahap adalah:

1. Peringatan lisan,
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung,
3. Penundaan kenaikan gaji berkala,
4. Penundaan kenaikan pangkat,
5. Pembebasan dari jabatan,
6. Pemberhentian sementara,
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri,
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan
9. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Menurut Sutrisno (2012: 86) pengukuran tingkat disiplin dapat tercermin dalam suasana, yaitu:

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

Karyawan yang disiplin dalam bekerja berarti karyawan tersebut telah melaksanakan kewajibannya dengan baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu mereka berhak untuk mendapatkan hak mereka berupa gaji atau upah tepat pada waktunya, tanpa ada pengurangan maupun keterlambatan. Selain gaji dan upah mereka berhak mendapatkan balas jasa atas kinerja mereka dari tempat mereka bekerja, misalnya pemberian kompensasi, insentif, bonus, komisi maupun promosi jabatan.

Sangatlah jelas hubungan antara kompensasi dengan kedisiplinan kerja. Jika manajemen memperhatikan kompensasi dan memberikan kompensasi yang tinggi sehingga tugas-tugas yang diberikan selesai dengan cepat. Akan tetapi, jika manajemen tidak memperhatikan kompensasi, kelalaian karyawan juga meningkat karena tidak ada yang memotivasi mereka dalam bekerja.

Menurut Flippo dalam Suwatno (2013: 220): “Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.” Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berupa fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan pangan yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Terminologi dalam kompensasi menurut Suwatno (2013: 232-236) sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya, upah merupakan hal yang sangat pokok dan vital bagi buruh, dengan adanya upah seseorang mau bekerja.

2. Insentif

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Beberapa insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa insentif material yang diberikan kepada karyawan, meliputi:

1) Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berskala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

2) Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

3) *Profit Sharing*

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari setengah laba bersih.

4) Kompensasi yang Ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayarkan di kemudian hari, di antaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki

nilai insentif karena memenuhi nilai kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, misalnya: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian, pemberian promosi dan ucapan terima kasih.

Jadi kompensasi merupakan balas jasa yang diterima seorang karyawan atas jasa yang diterima seorang karyawan atas jerih payah mereka dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat membantu karyawan bekerja lebih baik, karena mereka mempunyai dorongan atau motivasi dalam bekerja.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Menurut Nazir (2011: 54): “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Menurut Sanusi (2011: 13): “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian dan berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.”

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan dan penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2011: 218, 142, 145, 240)

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2011: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan CU Keling Kumang TP Silat. Populasi karyawan yang masih bekerja pada sampai tahun 2013 adalah sebanyak 27 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 116): ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Menurut Sugiyono (2011: 81): “Teknik *sampling* adalah merupakan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai jenis teknik *sampling* yang digunakan.”

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh.

c. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat analisis kualitatif, dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Berdasarkan data dan informasi tersebut, jawaban dari responden kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan kemudian dijumlahkan, kemudian hasil penjumlahan tersebut dipersentasekan.

D. Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CU Keling Kumang TP Silat sampai tahun 2013 yang berjumlah sebanyak 25 orang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 20 tahun sampai 30 tahun (60,00 persen), jenis kelamin laki-laki (60,00 persen), pendidikan SLTA (60,00 persen), lama kerja <5 tahun (20,00 persen), status menikah (72,00 persen) dan jumlah tanggungan <3 orang (20,00 persen).

2. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan CU Keling Kumang TP Silat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya, yaitu: tingkat kedisiplinan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3

**CU KELING KUMANG TP SILAT
REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban			
		A	B	C	Total
A. Tingkat Kedisiplinan Karyawan					
1.	Dalam satu tahun apakah Anda sering terlambat?	36,00	60,00	4,00	100,00
2.	Dalam satu tahun apakah Anda pernah izin?	28,00	40,00	32,00	100,00
3.	Apakah Anda sering meninggalkan kantor pada waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi?	40,00	52,00	8,00	100,00
4.	Apakah Anda sering meninggalkan kantor sebelum waktunya?	20,00	48,00	32,00	100,00
5.	Apakah Anda sering marah ketika melayani anggota?	36,00	48,00	16,00	100,00
B. Teladan Pimpinan					
1.	Apakah teladan pemimpin Anda pantas dijadikan panutan oleh para karyawan?	80,00	16,00	4,00	100,00
2.	Apakah perilaku pemimpin Anda sesuai dengan aturan yang berlaku?	72,00	28,00	-	100,00
3.	Bagaimana pendapat Anda mengenai sikap pemimpin terhadap karyawan?	80,00	16,00	4,00	100,00
C. Balas Jasa					
1.	Apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan tingkat pendidikan Anda?	68,00	32,00	-	100,00
2.	Apakah gaji yang Anda terima telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)?	80,00	20,00	-	100,00
3.	Selain gaji apakah Anda sering menerima insentif selama bekerja?	40,00	56,00	4,00	100,00
4.	Apakah dengan adanya bonus dapat meningkatkan disiplin kerja Anda?	64,00	32,00	4,00	100,00
D. Keadilan					
1.	Apakah gaji yang diterima Anda sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	40,00	60,00	-	100,00
2.	Apakah pemimpin memperlakukan Anda secara adil berdasarkan peraturan yang ada?	88,00	12,00	-	100,00
3.	Apakah Pemimpin Anda bertindak tegas terhadap seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran?	72,00	28,00	-	100,00
E. Pengawasan Melekat (Waskat)					
1.	Apakah pemimpin Anda sering melakukan pengawasan langsung pada karyawan yang sedang bekerja?	20,00	72,00	8,00	100,00
2.	Bagaimana menurut Anda penilaian pemimpin terhadap setiap pekerjaan yang kerjakan?	36,00	60,00	4,00	100,00
3.	Apakah dengan adanya pengawasan dapat mempengaruhi kedisiplinan Anda dalam	64,00	36,00	-	100,00

	bekerja?				
4.	Jika Anda melakukan kesalahan dalam pekerjaan, apakah pemimpin sering memberikan teguran langsung?	8,00	12,00	80,00	100,00
F. Sanksi dan Hukuman					
1.	Apakah Anda sering menerima penjelasan awal mengenai sanksi dari setiap pelanggaran?	72,00	24,00	4,00	100,00
2.	Menurut Anda apakah sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan?	60,00	36,00	-	100,00
3.	Bagaimana tanggapan Anda dengan sanksi yang telah ditetapkan apabila terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja?	40,00	60,00	-	100,00
G. Ketegasan					
1.	Apakah ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Anda dalam bekerja?	76,00	24,00	-	100,00
2.	Apakah dengan adanya ketegasan dari pemimpin mempengaruhi kedisiplinan kerja Anda?	76,00	20,00	4,00	100,00
H. Hubungan Kemanusiaan					
1.	Apakah hubungan kerja Anda dengan pemimpin berjalan dengan baik?	72,00	24,00	4,00	100,00
2.	Apakah hubungan kerja Anda dengan karyawan lainnya berjalan dengan baik?	76,00	20,00	4,00	100,00
3.	Selama ini apakah Anda puas dengan lingkungan dan suasana kerja?	64,00	36,00	-	100,00
4.	Apakah pemimpin Anda sering memberikan bantuan ketika mengalami musibah?	68,00	20,00	12,00	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3 tentang faktor tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau 60,00 persen menyatakan setuju mengenai apakah karyawan sering terlambat, sebanyak 10 orang responden atau 40,00 persen menyatakan pernah ijin, sebanyak 13 orang responden atau 52,00 persen menyatakan pernah meninggalkan kantor pada waktu jam kerja, sebanyak 12 orang responden atau 48,00 persen menyatakan pernah meninggalkan kantor sebelum waktunya, sebanyak 12 orang responden atau 48,00 persen menyatakan pernah marah saat melayani anggota.

Dalam faktor keteladanan pemimpin dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden atau 80,00 persen menyatakan bahwa pemimpin pantas dijadikan panutan, sebanyak 18 orang responden atau 72,00 persen menyatakan perilaku pemimpin sesuai dengan aturan yang berlaku, sebanyak 20 orang responden atau 80,00 persen menyatakan sangat baik mengenai sikap pemimpin.

Dalam faktor balas jasa dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang responden atau 68,00 persen menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikannya, sebanyak 20 orang responden atau 80,00 persen menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), sebanyak 14 orang responden atau 56,00 persen menyatakan pernah menerima insentif selama bekerja, sebanyak 16 orang responden atau 64,00 persen menyatakan bonus sangat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dalam faktor keadilan dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau 60,00 persen menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, sebanyak 22 orang responden atau 88,00 persen menyatakan bahwa pemimpin adil dalam memperlakukan karyawan, sebanyak 18 orang responden atau 72,00 persen menyatakan bahwa pemimpin bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.

Dalam faktor pengawasan melekat (waskat) dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau 72,00 persen menyatakan pemimpin pernah melakukan pengawasan langsung, sebanyak 15 orang responden atau 60,00 persen memberikan penilaian baik terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan, sebanyak 16 orang responden atau 64,00 persen menyatakan bahwa pengawasan oleh pemimpin mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sebanyak 20 orang responden atau 80,00 persen menyatakan bahwa pemimpin tidak pernah memberikan teguran langsung.

Dalam faktor sanksi dan hukuman dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau 72,00 persen menyatakan bahwa pemimpin pernah memberikan penjelasan sebelumnya mengenai sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 16 orang responden atau 64,00 persen menyatakan bahwa sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 15 orang responden atau 60,00 persen menyatakan tidak keberatan mengenai sanksi yang telah ditetapkan terhadap ketidakdisiplinan.

Dalam faktor ketegasan dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang responden atau 76,00 persen menyatakan bahwa ketegasan pemimpin mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, sebanyak 20 orang responden atau 80,00 persen menyatakan bahwa pemimpin sudah tegas dalam bertindak.

Dalam faktor hubungan kemanusiaan dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau 72,00 persen menyatakan bahwa hubungan dengan pemimpin berlangsung baik, sebanyak 19 orang responden atau 76,00 persen menyatakan bahwa hubungan kerja dengan karyawan lain terjalin dengan sangat baik, sebanyak 16 orang responden atau 64,00

persen menyatakan puas dengan lingkungan dan suasana kerja, sebanyak 17 orang responden atau 68,00 persen menyatakan bahwa pemimpin sering memberikan bantuan kepada karyawan yang terkena musibah.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Silat Kabupaten Kapuas Hulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi pembatasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dinilai sesuai dengan harapan responden dan faktor teladan pimpinan yang berperan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan dinilai sangat pantas.
- b. Faktor balas jasa yang memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap lembaga dinilai sesuai dengan harapan responden dan faktor keadilan yang mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan dinilai sesuai dengan harapan responden.
- c. Faktor pengawasan yang merupakan tindakan penting dilakukan untuk mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, mengaktifkan peranan atasan, menciptakan sistem kontrol yang baik dinilai sesuai dengan harapan responden dan faktor sanksi dan hukuman yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dinilai sangat sesuai dengan harapan responden.
- d. Faktor ketegasan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dinilai sangat sesuai dengan harapan responden dan faktor hubungan kemanusiaan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan dinilai sangat baik.

2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan, maka yang dapat penulis berikan saran pada CU Keling Kumang TP Silat untuk menetapkan kebijakan disiplin kerja karyawan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. CU Keling Kumang TP Silat sebaiknya meninjau kembali kedisiplinan karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penerapan disiplin kerja karyawan terus berlanjut dan berkesinambungan, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di CU Keling Kumang TP Silat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, edisi kedua, jilid 2. Yogyakarta: Andi, 2009.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Heidjracmandan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Siagian, Sondang. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.