

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTO.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	v
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
BIOGRAFI.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I</b> PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	6

<b>BAB II</b>	<b>KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>	
	2.1 Konsep Variable X.....	7	
	2.2 Hubungan antar X dan Y .....	13	2.3 Hasil
	penelitian yang Relevan (x dan y).....	14	
	2.3.1 Teori Disiplin Kerja.....	14	
	2.3.2 Jenis Jenis Disiplin Kerja.....	16	
	2.3.3 Bentuk dan Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	18	
	2.3.4 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	20	
	2.4 Kerangka Berpiki.....	26	
	2.4.1 Hubungan Variable X dengan VariableY.....	26	
	2.5 Hipotesis.....	28	
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29	
	3.2 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	29	
	3.2.1 Jenis Penelitian.....	29	
	3.2.2 Metode Penelitian .....	29	
	3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	30	
	3.3.1 Jenis Data.....	30	
	3.3.2 Metode pengumpulan Data.....	31	
	3.4 Populasi dan Sampel .....	31	
	3.4.1 Populasi.....	31	

3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Devinisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
3.5.1 Definisi Operasional Disiplin Kerja(X) .....	32
a. Definisi Operasional .....	29
b. Indikator Penelitian.....	30
3.5.2 Indukator Operasional Kinerja Karyawan(Y).....	30
a. Definisi Operasional .....	34
b. Indikator Penelitian Kinerja Karyawan .....	34
3.6 Pengukuran Variabel .....	35
3.7 Metode Analisis .....	36
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.7.2 Total Skor.....	37
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas .....	37
3.7.4 Analisis Korelasi1. ....	35
3.7.5 Analisis Regresi Sederhana.....	36
3.7.6 Pengujian Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejara Singkat Perusahaan.....	43
4.1.2 lokasi Perusahaan.....	45
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.4 Sumber Daya Perusahaan.....	46
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	48

4.1.6 Uraian Kerja (Job description).....	49
4.2 Hasil Analisis.....	50
4.2.1 Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	53
4.2.3 Total Skor Kinerja Karyawan.....	55
4.2.4 Uji Validitas dan Uji Releabilitas.....	58
4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi.....	62
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Hubungan X Dengan Y.....	61
BAB V    PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	
1 Hubungan Variabel X dan Y.....	24
2 Gedung dan Kendaraan Perusahaa.....	42
3 Grafik Residual Disiplin Kerja.....	59
4 Grafik Residual Kinerja Karyawan.....	59

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1.	Indukator Disiplin Kerja (X) .....	30
2.	Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	31
3.	Tabel Pengukuran Variabel .....	32
4	Tabel Peralatan dan Perlengkapan Perusahaan.....	43
5	Tabel SDM dan Tingkat Pendidikan.....	46
6	JumlahKaryawan Berdasarkan jenis Kelami.....	47
7	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	48
8	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
9	Tabel Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
10	Tabel Validitas Variabel X.....	35
11	Tabel Validitas Variabel Y.....	54
12	Tabel Reliabilitas Statistics.....	55

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan/pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan/pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan/pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan/pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, daterwujudnya tujuan perusahaan, karyawan/pegawai, dan masyarakat.

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut

walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing – masing karyawan/pegawai tentunya berbeda – beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh karyawan/pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing – masing karyawan/pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para karyawan/ pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pimpinan tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para karyawan/pegawai yang memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai karyawan/pegawai.

Peran sumber daya manusia sebagai karyawan / pegawai tentunya mempunyai peranan yang sangat penting dan dapat menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu tugas dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang mampu memainkan peranan dan fungsi tersebut adalah seorang karyawan yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepadaperusahaan, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai.

Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang menjadikan kualitas kedisiplinan para karyawan menjadi sangat rendah. Faktor – faktor tersebut yaitu lemahnya kesadaran akan tanggung jawab, kemampuan dan keahlian dari para karyawan/pegawai yang pas – pasan sampai pada pengawasan terhadap kinerja dan disiplin kerja para karyawan/pegawai yang sangat lemah. Terkait masalah kinerja dan disiplin kerja yang sangat

lemah merupakan suatu permasalahan yang harus segera dicari jalan keluarnya agar tidak menjadikan efek domino bagi karyawan/pegawai yang lain.

Untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para karyawan/pegawai. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan (Heidjrachman dkk, 1990 : 240).

Perlu adanya suatu pengawasan yang berkesinambungan dan tidak hanya berupa himbauan atau ancaman tertulis yang sudah terbukti tidak efektif dalam memperbaiki disiplin kerja dari para karyawan / pegawai. Pengawasan merupakan suatu tindakan yang berfungsi untuk memonitor atau menyoroti dan membandingkan apakah karyawan tersebut bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan merupakan suatu bentuk tindakan yang baik dan dapat diterapkan dalam sektor pemerintahan ataupun sektor swasta dan dengan adanya pengawasan yang berkesinambungan dan maksimal tentu akan memberikan kontrol kepada para karyawan / pegawai bahwa setiap yang mereka kerjakan dinilai dan diamati dengan seksama.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan - kemungkinan penyelewengan. Pengawasan yang dilakukan bukanlah untuk mencari - cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana - rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik - baiknya. Pengawasan dapat dilakukan oleh pihak



internal ataupun eksternal dari organisasi ataupun instansi tersebut. Dari pihak internal misalnya, pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi setiap pekerjaan yang dikerjakan para bawahannya apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai atau pemanfaatan waktu kerja sudah dilakukan dengan maksimal, hal ini dilakukan agar seluruh waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada waktu yang terbuang sia – sia.

Dan lebih lanjut disiplin kerja merupakan suatu bagian dari fungsi manajemen yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektifitas kerja parakaryawan. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi.

Apabila organisasi ataupun pimpinan mampu melaksanakan kedisiplinan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan baik. Alfred R. Lateiner (1983 : 72) menyatakan bahwa disiplin sejati apabila para karyawan/pegawai datang ke kantor atau tempat dimana mereka bekerja, apabila mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau organisasi dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian terdahulu diatas menggambarkan masih banyak karyawan/pegawai yang kurang berdisiplin terhadap peraturan yang ada. Jika kondisi seperti ini terus dibiarkan tanpa ada tindakan tepat akan menimbulkan masalah bagi para karyawan dalam bekerja dan terganggunya tujuan organisasi / lembaga yang telah ditetapkan.

PT. Dirga Gerak Semesta adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan penyewaan gudang. Yang didirikan pada tanggal 14 November 1992, dengan nama PT. Dirga Gerak Semesta Grup. Kemudian pada tahun 1997 dilakukan perubahan nama dari PT. Dirga Gerak Semesta Grup menjadi PT. Dirga Gerak semesta Manado yang beralamat di jalan Samratulangi II No.61 Tanjung Batu Manado dan sejak pertengahan tahun 2005, PT.Dirga Gerak Semesta Manado pindah alamat ke gedung yang baru tepatnya di jalan A.A Maramis No 186 Paniki Bawah. PT.

Dirga Gerak semesta saat ini memiliki 34 orang karyawan dari setiap departement yang ada dalam perusahaan.

Sebagai sala satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa expedisi dan penyewaan gudang, dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama, maka PT. Dirga Gerak semesta perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin kerja yang diwujudkan dengan pemberian sangsi kepada para karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya tesebut.

Setelah proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian sangsi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja merupakan suatu masalah yang harus dapat diperhatikan serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapka sangsi kepada karyawan yang tidak disiplin kerja dan memberikan insentif kepada karyawan yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan demikian pemberian sangsi dan insentif harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belapihak. Sangsi dan insentif tersebut diharapkan dapat menjamin dan dapat mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan serta kepentingan perusahaan lainnya.

Berdasarkan uraian mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk (skripsi) yang berjudul

## **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIRGA GERAK SEMESTA”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti menemukan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kurangnya keteladanan kepemimpinan.
3. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai.
4. Kurangnya keadilan
5. Kurangnya pengawasan dari pimpinan.
6. Kurangnya hubungan antara karyawan dan pimpinan
7. Kurangnya sangsi hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan.
8. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada masalah yang sedang terjadi mengenai disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT.Dirga Gerak Semesta.

### **1.4 Perumusan masalah**

Berdasarkan latarbelakang masala diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam proposal tugas akhir ini adalah bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Dirga Gerak Semesta?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Dirga Gerak Semesta.
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Dirga Gerak Semesta.

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, di harapkan dapat di gunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya.