

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RESKI LAIFASTO CABANG
MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada
Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh

PRISILLIA CLAUDIA KARUNDENG

NIM : 14 053 018



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2018**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK	
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Kerangka Teoritik.....	34
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu	34
2.4 Alur Pikir	36
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	38
3.2.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2.2 Metode Penelitian	38

3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
	3.5.1 Definisi Operasional Variabel Disiplin	42
	3.5.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja	43
3.6	Pengukuran Variabel	44
3.7	Metode Analisis.....	45
	3.7.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	45
	3.7.2 Analisis Korelasi	47
	3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
	3.7.4 Hipotesis.....	48
	3.7.5 Analisis Deskriptif Kuantitatif	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	50
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
	4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan	50
	4.1.3 Sumber Daya Perusahaan	50
	4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	53
	4.1.5 Uraian Kerja (<i>Job Description</i>)	54
4.2	Karakteristik Responden	54
	4.2.1 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	55
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56

4.3 Analisis Deskriptif statistik	57
4.3.1 Deskriptif variabel Disiplin (X).....	58
4.3.2 Deskriptif variabel Kinerja (Y).....	58
4.4 Analisis Deskriptif Kuantitatif	59
4.4.1 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
4.5.1 Hasil Uji Validitas	63
4.5.2 Uji realibilitas	65
4.6 Hasil Analisis korelasi dan Regresi.....	67
4.6.1 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja X dan Kinerja Karyawan Y	68
4.7. Analisis Output.....	70
4.8. Analisis Grafik	72
4.9. Pengujian Hipotesis Uji t	75
5.1. Pembahasan.....	76
5.1.1. Penerapan Disiplin Kepada PT. Reski Laifasto Cabang Manado	76
5.1.2. Kinerja karyawan Kepada PT. Reski Laifasto Cabang Manado	77
5.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
5.2. Implementasi.....	79

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat orang – orang dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi ini baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi, harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar dan dapat menarik perhatian atau kelebihan yang di miliki dalam berbagai hal di bandingkan dengan organisasi lain. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat bertahan di tengah gempuran

persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demikian halnya juga yang terdapat pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO, memiliki karyawan dan karyawan yang mengutamakan kerja tim untuk kemajuan perusahaan dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Kedisiplin dalam perusahaan merupakan suatu hal yang mutlak dan harus di tanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu di tingkatan bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering di langgar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja karyawan yang saat ini ada di PT. Reski Laifasto Cabang Manado yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam disiplin waktu kerja dan kehadiran kerja, seperti: beberapa karyawan yang sering terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja, karyawan yang sering mengambil

kesempatan istirahat pada saat jam kerja dan menghambat pekerjaan lainnya, karyawan tidak merasa bertanggung jawab akan pekerjaan mereka sehingga seringkali melimpahkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja.

Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga sering terlambat ketika bongkar muat barang kedalam truck tersebut untuk di kirim kepada customer. Tugas yang seharusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut ini adalah prosentase kehadiran karyawan pada PT. Reski Laifasto Cabang Manado dari bulan Juli sampai November 2017.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Karyawan 50 Karyawan

Jumlah Karyawan Terlambat				
Juli	Agustus	September	Oktober	November
5,20%	5,94%	7,38%	6,86%	7,08%
Karyawan terlambat	Karyawan Terlambat	Karyawan terlambat	Karyawan terlambat	Karyawan terlambat
Jumlah Rata-Rata 5 Bulan =32,46%				

Sumber: Absensi Karyawan, (Juli-November) 2017

Berdasarkan tabel hasil persentase kehadiran karyawan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pada setiap bulannya diperusahaan tersebut mengalami peningkatan keterlambatan pada karyawan. Maka berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reski Laifasto Cabang Manado***

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak mematuhi jam kerja
2. Karyawan sering mengelak dan saling melimpahkan pekerjaan
3. Karyawan yang sering mengambil kesempatan istirahat pada saat jam kerja
4. Pekerjaan yang karyawan lakukan tidak sesuai target berdasarkan waktu kerja
5. Pekerjaan yang diberikan atasan tidak diselesaikan tepat waktu

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO ?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO.
3. Untuk mengetahui strategi/model pengukuran disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO.

2. **Manfaat**

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Sebagai studi banding antara teori yang didapat dalam praktek yang ada dan sebagai penerapan ilmu yang diperoleh semenjak dibangku kuliah.

2. Bagi Politeknik Negeri Manado

Dapat memanfaatkan penelitian ini sesuai dengan apa yang diperlukan terutama yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja karyawan selanjutnya dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian.

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan bagi PT RESKI LAIFASTO CABANG MANADO mengenai penanganan perusahaan khususnya untuk disiplin dan kinerja karyawan.

