

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN

PT. HUTAMA KARYA WILAYAH I MEDAN

MUSTIKA OKTAVIANA

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau,

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax (0761) 63277

Abstract : *Discipline is a procedure to correct or punish subordinates for violating the rules or procedures. Discipline is a form of self-control and the implementation of a regular employee, and shows the level of seriousness of the work team in an organization.*

In recent years especially the city of Pekanbaru Riau government did renovation and urban development on a large scale. Like the governorate building Riau Regional Library, Parliament Building, Sports Center, Building Culture Riau, Riau Main Stadium, Airport, Flyover, etc.. The development is carried out by the Government for the creation of completeness Riau public facilities for public welfare services Riau better. Therefore, also demanded construction worker or contractor who served in the field works really well for the creation of public service infrastructure is satisfactory.

In this study, the study site is PT. Hutama Region I Medan. Researchers chose Enterprise because PT. Hutama Karya Region I work that was once located in the city of Pekanbaru, Riau finally in the year 2012 in moving the company to the location of the city of Medan, North Sumatra. Information obtained from investigators, the displacement caused by the location of the company's corporate policy considerations Medan city center with more potential in the transportation infrastructure completeness, comprehensiveness and speed of information, and opportunities for more projects for development in the city of Medan is still much more that must be addressed .

This study uses a quantitative approach. However, to assist in the analysis of the data, this paper uses quantitative and qualitative methods. And quantitative data will be adjusted through the qualifying data. This method combines objective is to provide an explanation of the concepts or variables to be inferred.

From the research conducted by the authors to note that employee discipline PT. Hutama Karya Region I Medan is Good work has to be said, because in this study the majority of the benchmark indicators to make it a good employee discipline has been answered by the respondents that an employee meets the criteria. Factors affecting employee discipline, consisting of; exemplary leadership, fringe benefits, staffing, employee human relations and regulatory policies. Based on the analysis of the responses found on the factors that affect the level of discipline of employees at PT. Hutama Karya Region I, there are many factors that can not be met by companies that have an impact on the decrease in employee discipline. This is evidenced by the responses of respondents who are not satisfied with any one of these factors.

Keyword: *factors, affecting, employee discipline.*

Organisasi merupakan wadah berhimpunnya manusia yang berbeda kebutuhan dan keinginannya, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu sama-sama ingin memenuhi kebutuhan orang-orang yang ada didalam organisasi baik secara individual maupun secara kelompok.

Di dalam sebuah organisasi terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dimana didalam tujuan tersebut diperlukan pegawai yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi, keahlian dan skill yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Jadi untuk membangun suatu organisasi diperlukan manusia yang terampil dan sesuai serta mempunyai sifat motivasi yang tinggi.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan berjalan. Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kesungguhan, keikhlasan dan disiplin yang tinggi dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam beberapa tahun belakangan ini Pemerintah Riau khususnya Kota Pekanbaru melakukan perombakan dan pembangunan tata kota secara besar-besaran. Seperti pembangunan gedung Gubernur Riau, Pustaka Wilayah, Gedung DPRD, Gelanggang Olahraga, Gedung Kebudayaan Melayu Riau, Stadion Utama Riau, Bandar Udara, Jembatan Layang, dll. Pembangunan ini dilakukan oleh Pemerintah Riau demi terwujudnya kelengkapan sarana umum di Riau untuk pelayanan kesejahteraan masyarakat Riau yang lebih baik lagi. Karena itu, juga dituntut pekerja bangunan atau kontraktor yang bertugas di bidangnya bekerja dengan sangat baik demi terciptanya sarana dan prasarana pelayanan masyarakat yang memuaskan.

PT. Hutama Karya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang merupakan organisasi usaha yang terlibat dalam pembangunan tersebut. Ia bergerak dibidang kontraktor bangunan dimana orang-orang yang terhimpun di dalamnya adalah masyarakat yang turut berperan aktif dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, karyawan-karyawan PT. Hutama Karya tersebut diharapkan partisipasinya dalam mewujudkan pembangunan nasional Indonesia dengan cara ikut serta dalam memantapkan dan meningkatkan kualitas SDM Indonesia, salah satunya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Ber macam-macam pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli dalam **Saydam (2005:284)**, diantaranya:

- a. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* menyatakan bahwa disiplin adalah : 1) tata tertib (di sekolah, kantor, kemiliteran, dan sebagainya); 2) ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib, dan sebagainya; 3) bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu;
- b. *A.S. Horby dkk.* Menyebutkan bahwa disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku.

Dan dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Indikator kedisiplinan **Hasibuan (2010:194)** di antaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serata cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

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, 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 atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

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 atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

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

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, 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. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. 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 yang bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan menurut **Saydam (2005:291)** adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pada PT. Utama Karya ditemukan fenomena, yaitu kurang efektifnya karyawan karena dalam beberapa bulan terakhir di tahun 2012 ini semenjak PT. Utama Karya Wilayah I yang dulunya berlokasi di Kota Pekanbaru kini berpindah ke Kota Medan, terlihat semakin meningkatnya permintaan cuti, penambahan libur yang tidak semestinya, dan kelalaian tugas pokok yang tidak mencapai target perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas menjadi kurang.

Diketahui alasan dari keterlambatan karyawan ini adalah sarana transportasi untuk akses ke lokasi perusahaan sudah ada, namun karena perpindahan lokasi perusahaan ini, menyebabkan karyawan yang juga baru menempati Kota Medan ini masih belum terbiasa dengan transportasi disana. Sedangkan transportasi pribadi, boleh dikatakan rata-rata dari karyawan belum memiliki

Sedangkan yang dimaksud dengan penambahan libur karyawan ini adalah penambahan jumlah hari libur perusahaan ataupun tanggal merah yang tidak semestinya. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang masih memiliki rumah dan keluarga yang tinggal di luar Kota Medan sehingga ia menyempatkan hari libur untuk pulang kerumah, tetapi tidak menepati tanggal masuk karyawan yang semestinya. Begitu juga dengan permintaan cuti dan pelanggaran tata tertib bersangkutan dengan hal di atas. Dengan adanya hari libur tanggal merah, biasanya karyawan yang ingin pulang tersebut terkadang akan menambah libur dengan mengajukan permintaan cuti.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Namun, untuk membantu dalam analisa data, tulisan ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Data yang bersifat kuantitatif akan disesuaikan melalui kualifikasi data, yaitu data kuantitatif diubah menjadi kualitatif dengan menggunakan skala. Skala data yang digunakan ada tiga yaitu, Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik.

Data kuantitatif diperoleh dari angket atau kuisioner yang disebarkan. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara yang berasal dari angket yang dibuat.

Tujuan menggabungkan metode ini adalah untuk memberikan penjelasan terhadap konsep atau variabel yang disimpulkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Utama Karya Wilayah I Medan. Peneliti memilih Badan Usaha ini karena PT. Utama Karya Wilayah I ini yang dulunya berlokasi di Kota Pekanbaru, Riau akhirnya pada tahun 2012 ini melakukan perpindahan lokasi perusahaan ke Kota Medan, Sumatera Utara. Dari informasi yang didapat peneliti, perpindahan lokasi perusahaan ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan pusat dengan pertimbangan Kota Medan lebih berpotensi dalam kelengkapan sarana dan prasarana transportasi, kelengkapan dan kecepatan informasi, dan peluang proyek yang lebih banyak karena pembangunan di Kota Medan masih banyak lagi yang harus dibenahi.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:138). Dengan melakukan penelitian sampel, penulis menggunakan metode Disproportionate Stratified Random Sampling yang mana sampelnya diambil berdasarkan strata jabatan dari struktur organisasi. Adapun yang menjadi populasi dan sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada PT. Utama Karya Wilayah I.

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan yaitu mengadakan data penghimpun data di lapangan dengan menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Tujuannya untuk mengadakan data-data yang mendukung permasalahan.
2. Angket yaitu mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif-alternatif jawaban pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.
3. Penelitian pustaka yaitu mengadakan studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan judul penelitian.
4. Wawancara yaitu peneliti memberikan pertanyaan langsung kepada informan.

Setelah data terkumpul dari responden penelitian, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan data didasarkan pada jenis data, selanjutnya penganalisaan data disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan uraian dan penjelasan.

HASIL

A. Disiplin Kerja Karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan, begitu juga dengan PT. Utama Karya Wilayah I Medan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Dalam suatu organisasi tentunya akan menemui hambatan-hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut yaitu:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering ngobrol daripada bekerja
6. Tidak terlaksananya supervise dan waksat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik
7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan

Dari hambatan-hambatan tersebut, **Saydam (1996:202)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, ia akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering absen, sering minta izin keluar, dan sebagainya.

Nitisemito (1982:200) menyatakan bahwa untuk menegakkan disiplin itu perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup dengan demikian mereka akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para pegawai, disamping banyak lagi hal-hal diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi. Tetapi dalam praktek lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam organisasi, bahkan ia amat menentukan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam organisasi itu. Mengapa demikian? Karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan pegawai. Pola budaya bangsa kita masih bersifat "melihat kepada pimpinan yang diatas".

Saydam (1996:204) mengatakan bahwa para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat oleh pimpinan akan berpengaruh kepada pola pengelolaan disiplin dalam organisasi yang dipimpinnya.

Oleh karena itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktekkannya dan mempelopornya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai yang lainnya. Dengan demikian bila suatu organisasi ingin menegakkan disiplin hendaknya diusahakan agar pimpinan

dapat memberikan teladan yang baik. Bukan hanya sekedar takut, akan tetapi karena segan kepada pimpinannya, sehingga pimpinan dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi atau keinginan pimpinan saja.

Para pegawai kan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku hanya untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, bila memang ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para pegawai akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja yang melanggar peraturan bersama itu akan dicap melanggar disiplin dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis diatas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pendisiplinan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Hasibuan (2010:194) menyatakan bahwa pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai akan benar-benar terhindar dari sikap-sikap yang melanggar peraturan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas lepas, tanpa teringat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Demikian pula dengan pekerjaan, para pegawai cenderung ingin bebas dari segala ikatan atau peraturan yang ada. Dalam keadaan inilah maka selalu diperlukan pengawasan dalam artian pengawas yang berfungsi sebagai pendidik dan pengarah terhadap proses pelaksanaan pekerjaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan adalah atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai sehingga pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai lainnya, tegaknya

disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para bawahan

Perlu dipahami bahwa pegawai adalah SDM, sedangkan SDM merupakan aset organisasi. Mereka adalah manusia yang mempunyai tabiat dan karakter sendiri-sendiri yang satu sama lainnya amat berbeda. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif yang perlu dibudayakan untuk mendukung tegaknya disiplin antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering-sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Tidak sewenang-wenang terhadap pegawai dalam memerintahkan suatu pekerjaan, sehingga pegawai merasa dihormati.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang telah dijabarkan di atas, maka dapat penulis rangkum semuanya menjadi indikator disiplin. Adapun indikator dari variabel disiplin kerja pegawai yang direlevansikan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah I Medan sebagai bahan dan ruang lingkup analisa penelitian dan pembahasan selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Teladan pimpinan, terdiri dari beberapa sub indikator yaitu :

- i. Contoh disiplin dari pimpinan (General Manager)

Pimpinan harus memberikan contoh berdisiplin yang baik contohnya berlaku jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan dan dapat memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

- ii. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Keberanian dan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak berdisiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

- b. Balas jasa, terdiri dari beberapa sub indikator yaitu :
 - i. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima
Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar sesuai dengan kemampuan, kinerja dan produktivitas karyawannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
 - ii. Ketepatan waktu pembayaran gaji oleh perusahaan
Ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan juga berpengaruh terhadap disiplin karyawan, karena jika perusahaan terus terlambat membayarkan gaji karyawannya maka akan timbul rasa kurang puas terhadap balas jasa perusahaan dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaannya.

- c. Penempatan karyawan, terdiri dari beberapa sub indikator yaitu :
 - i. Ketepatan posisi karyawan dengan tingkat pendidikannya
Posisi jabatan karyawan dapat disesuaikan dengan kemampuan, tingkat pendidikan, keterampilan dan kesanggupan karyawan tersebut dengan beban kerja yang diberikan. Jika hal ini sudah dapat dipenuhi oleh perusahaan, dapat dikatakan karyawan tersebut akan merasa nyaman dan pantas di posisinya. Dengan rasa nyaman tersebut akan meminimalkan tindak indisipliner.
 - ii. Kesiediaan karyawan dengan penempatan wilayah dinas
Penempatan wilayah dinas yang tidak sesuai atau kurang disetujui oleh karyawan dengan alasan tertentu akan berdampak negatif pada kinerja karyawan tersebut dan akan menimbulkan sikap membangkang atau tidak patuh pada peraturan yang berlaku.

- d. Hubungan kemanusiaan karyawan, terdiri dari beberapa sub indikator yaitu :
 - i. Keharmonisan karyawan dengan sesama karyawan
Keharmonisan karyawan secara horizontal akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.
 - ii. Keharmonisan karyawan dengan pimpinan
Keharmonisan karyawan yang bersifat vertikal juga akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman, sehingga hubungan kemanusiaan dapat terjalin serasi tetapi mengikat yang akan mendorong kedisiplinan karyawan yang baik.

- e. Kebijakan peraturan, terdiri dari beberapa sub indikator yaitu:
 - i. Kejelasan sanksi hukuman
Sanksi hukuman yang jelas telah tertera pada peraturan perusahaan akan dapat mencegah karyawan yang akan melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi hukuman yang jelas tersebut akan membuat karyawan berpikir akan akibat yang akan diperbuatnya dan menciptakan keengganan untuk melanggar peraturan tersebut. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
 - ii. Pengawasan terhadap karyawan
Setelah adanya peraturan, diperlukan juga pengawasan langsung dari perusahaan untuk memperkuat dan mempertegas kebijakan peraturan tersebut.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan

Adapun hasil dari pembahasan tiap masing-masing indikator faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan adalah sebagai berikut :

1. Teladan Pimpinan

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan dikatakan baik jika memberikan teladan, yaitu :

- Dapat memberikan teladan disiplin
- Mempunyai keberanian dalam mengambil sebuah keputusan

Selanjutnya, mengenai teladan pimpinan di PT. Utama Karya Wilayah I Medan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1.1 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Teladan Pimpinan

No	Teladan Pimpinan	Kombinasi Jawaban		
		B	KB	TB
1.	Contoh disiplin dari pimpinan	30	6	4
2.	Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan			
	Persentase	75%	15%	10%

Sumber : Data Hasil Penelitian

Keterangan : B : Baik
KB : Kurang Baik
TB : Tidak Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai teladan pimpinan perusahaan di PT. Utama Karya dalam hal memberi contoh disiplin yang baik dan keberaniannya dalam mengambil keputusan termasuk dalam kategori Baik, karena 75% responden menyatakan pimpinan sudah dapat memenuhi kedua kriteria tersebut. Namun, masih ada 6 orang responden atau 15% yang menyatakan teladan pimpinan Kurang Baik, yaitu hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Dan 4 orang lainnya atau 10% menyatakan Tidak Baik yang berarti pimpinan sama sekali belum memenuhi kriteria tersebut.

Diketahui informasi dari informan, yaitu salah seorang karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan di bagian Staf Administrasi dan Keuangan (via telepon selular pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 14.00 WIB), ternyata responden yang menyatakan teladan pimpinan ini kurang memenuhi kriteria tersebut dikarenakan mereka beranggapan pimpinan perusahaan belum berani melakukan tindakan untuk melanggar tata tertib karena terkadang pimpinan tersebut juga pernah melakukan pelanggaran tersebut. Dengan adanya tanggapan responden yang menyatakan teladan pimpinan yang kurang memenuhi kriteria teladan pimpinan yang baik ini maka dikatakan faktor teladan pimpinan ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Balas Jasa

Balas jasa ikut 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. Dalam hal ini balas jasa dikatakan baik bila :

- Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diterimanya
- Perusahaan telah dapat membayarkan gaji karyawan dengan tepat waktu

Selanjutnya mengenai balas jasa PT. Utama Karya Wilayah I Medan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.2.1 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Balas Jasa

No	Balas Jasa	Kombinasi Jawaban		
		B	KB	TB
1.	Kepuasan Karyawan dengan gaji yang diterimanya	25	14	1
2.	Ketepatan waktu perusahaan membayarkan gaji karyawannya			
	Persentase	62,5%	35%	2,5%

Sumber : Data Hasil Penelitian

Keterangan : B : Baik
KB : Kurang Baik
TB : Tidak Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden menyatakan balas jasa PT. Utama Karya Baik dengan persentase 62,5% yang berarti balas jasa perusahaan ini telah memenuhi kedua kriteria tersebut, yaitu telah dapat memberikan kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dan telah dapat membayarkan gaji dengan tepat waktu. Tetapi masih ada 14 orang responden atau sebanyak 35% karyawan yang menyatakan balas jasa perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut, yang berarti Kurang Baik. Dan ada 1 orang atau sebesar 2,5% karyawan yang menyatakan Tidak Baik yang berarti balas jasa perusahaan sama sekali belum memenuhi kedua kriteria tersebut.

Diketahui penyebab dari responden yaitu salah seorang karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan di bagian Staf Administrasi dan Keuangan (via telepon selular pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 14.00 WIB), masih ada yang menyatakan balas jasa perusahaan ini belum memenuhi kriteria di atas adalah karena dengan perpindahan perusahaan dan wilayah kerja karyawan ke Kota Medan ini karyawan mengharapkan upah atau balas jasa yang lebih dari sebelumnya. Namun, perusahaan belum dapat memenuhi permintaan tersebut dan terkadang malah terjadi keterlambatan pembayaran gaji karyawan sesuai tanggal yang semestinya. Dengan adanya tanggapan responden yang menyatakan balas jasa perusahaan yang kurang memenuhi kriteria balas jasa yang baik ini maka dikatakan faktor balas jasa ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan juga mempengaruhi disiplin karyawan, karena jika penyelia meletakkan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, ataupun di tempat yang mereka senangi akan berdampak positif pada kinerja karyawan itu sendiri karena mereka akan merasa nyaman dengan apa yang dilakukannya. Penempatan karyawan yang baik dapat diuraikan sebagai berikut :

- Ketepatan posisi jabatan karyawan
- Kepuasan karyawan dengan wilayah dinasnya

Selanjutnya mengenai penempatan karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.3.1 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Karyawan

No	Balas Jasa	Kombinasi Jawaban		
		B	KB	TB
1.	Ketepatan posisi jabatan karyawan	27	13	0
2.	Penempatan wilayah dinas yang tepat			
	Persentase	67,5%	32,5%	0%

Sumber : Data Hasil Penelitian

Keterangan : B : Baik
KB : Kurang Baik
TB : Tidak Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden menyatakan penempatan karyawan PT. Utama Karya Baik dengan persentase 67,5% yang berarti penempatan karyawan perusahaan ini telah memenuhi kedua kriteria tersebut, yaitu telah dapat memenuhi ketepatan posisi jabatan karyawan dan penempatan wilayah dinas karyawan yang tepat. Tetapi masih ada 13 orang responden atau sebanyak 32,5% karyawan yang menyatakan penempatan karyawan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada salah satu faktor di atas.

Dari info yang didapat peneliti dari informan, yaitu salah seorang karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan di bagian Staf Administrasi dan Keuangan (via telepon selular pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 14.00 WIB), ternyata beberapa responden yang menjawab penempatan karyawan masih kurang memenuhi kriteria disebabkan oleh masih kurangnya upaya perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan situasi perpindahan perusahaan ini. Dengan adanya tanggapan responden yang menyatakan penempatan karyawan perusahaan yang kurang memenuhi kriteria penempatan karyawan yang baik ini maka dikatakan faktor penempatan karyawan ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Hubungan Kemanusiaan Karyawan

Hubungan kemanusiaan di dalam suatu ruang lingkup kerja sangat perlu dijalin dengan baik. Karena dengan tidak adanya hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang membosankan, menegangkan, dan tidak nyaman yang akan berdampak pada sikap disiplin karyawan. Hubungan kemanusiaan yang baik biasanya ditandai dengan :

- Keharmonisan karyawan dengan karyawan lainnya
- Keharmonisan karyawan dengan pimpinan

Selanjutnya mengenai hubungan kemanusiaan karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.4.1 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kemanusiaan Karyawan

No	Balas Jasa	Kombinasi Jawaban		
		B	KB	TB
1.	Keharmonisan karyawan dengan karyawan lainnya	38	2	0
2.	Keharmonisan karyawan dengan pimpinan			
	Persentase	95%	5%	0%

Sumber : Data Hasil Penelitian

Keterangan : B : Baik
KB : Kurang Baik
TB : Tidak Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden menyatakan hubungan kemanusiaan karyawan PT. Utama Karya Baik dengan persentase 95% yang berarti hubungan kemanusiaan perusahaan ini telah memenuhi kedua kriteria tersebut, yaitu telah dapat memenuhi keharmonisan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dan keharmonisan karyawan dengan pimpinannya. Tetapi masih ada 2 orang responden atau sebanyak 5% karyawan yang menyatakan hubungan kemanusiaan karyawan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada salah satu faktor di atas.

Dari penelitian ini, peneliti mendapatkan info dari salah seorang karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan di bagian Staf Administrasi dan Keuangan (via telepon selular pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 14.00 WIB), bahwa responden yang masih menyatakan hubungan kemanusiaan karyawan perusahaan ini belum memenuhi kriteria disebabkan oleh penyatuan karyawan dalam satu wilayah dinas dengan mengatur ulang struktur organisasi yang baru yang menyebabkan karyawan belum terbiasa dengan rekan dinasnya yang baru. Dengan adanya tanggapan responden yang menyatakan hubungan kemanusiaan karyawan perusahaan yang kurang memenuhi kriteria hubungan kemanusiaan karyawan yang baik ini maka dikatakan faktor hubungan kemanusiaan karyawan ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

5. Kebijakan Peraturan

Kriteria kebijakan peraturan yang baik adalah memenuhi kedua faktor di bawah ini, yaitu :

- Kejelasan sanksi hukuman
- Adanya tindak pengawasan dari perusahaan

Selanjutnya mengenai kebijakan peraturan PT. Utama Karya Wilayah I Medan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.5.1 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Peraturan

No	Balas Jasa	Kombinasi Jawaban		
		B	KB	TB
1.	Kejelasan sanksi hukuman	23	10	7
2.	Tindak pengawasan perusahaan			
	Persentase	57,5%	25%	17,5%

Sumber : Data Hasil Penelitian

Keterangan : B : Baik
KB : Kurang Baik
TB : Tidak Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden menyatakan kebijakan peraturan PT. Utama Karya Baik dengan persentase 57,5% yang berarti kebijakan peraturan perusahaan ini telah memenuhi kedua kriteria tersebut, yaitu telah memiliki sanksi hukuman yang jelas dari peraturan perusahaan dan sudah adanya tindak pengawasan karyawan dari perusahaan. Tetapi masih ada 10 orang responden atau sebanyak 25% karyawan yang menyatakan kebijakan peraturan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Dan ada 7 orang atau sebesar 17,5% karyawan yang menyatakan Tidak Baik yang berarti kebijakan peraturan perusahaan ini sama sekali belum memenuhi kedua kriteria tersebut.

Dari penelitian ini, peneliti mendapatkan informasi dari salah seorang karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan di bagian Staf Administrasi dan Keuangan (via telepon selular pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 14.00 WIB), bahwa penyebab dari responden masih ada yang mengatakan kebijakan peraturan yang kurang memenuhi kriteria disebabkan oleh PT. Utama Karya Wilayah I Medan ini memang belum memiliki badan khusus yang menangani masalah pengawasan karyawan, tetapi biasanya masalah ini ditangani langsung oleh perusahaan pusat yang tidak sepenuhnya bisa mengontrol sampai ke perusahaan wilayah.

Dengan adanya tanggapan responden yang menyatakan kebijakan peraturan perusahaan yang kurang memenuhi kriteria kebijakan peraturan yang baik ini maka dikatakan faktor kebijakan peraturan ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

C. Faktor Dominan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan

Selanjutnya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor apa yang paling dominan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Utama Karya Wilayah I Medan dengan mengurutkan persentase jawaban responden yang menyatakan belum terpenuhinya indikator disiplin dari yang tertinggi sampai terendah adalah:

- *pertama*; kebijakan peraturan yang belum jelas sanksi hukumannya dan kurangnya tindak pengawasan dari perusahaan. Dari Tabel 3.5.1 diketahui bahwa ada 10 orang atau sebesar 25% responden yang menyatakan kebijakan peraturan di PT. Utama Karya Wilayah I Medan ini Kurang Baik yang berarti kebijakan peraturan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu indikator kebijakan peraturan yang baik. Dan ada 7 orang atau 17,5% responden yang menyatakan kebijakan peraturan Tidak Baik yang berarti kebijakan peraturan perusahaan ini belum memenuhi kedua kriteria kebijakan peraturan yang baik.
- *Kedua*; penempatan karyawan yang kurang memuaskan karyawan pada penempatan posisi jabatan karyawan dan ketidakpuasan karyawan pada penempatan wilayah dinas. Pada Tabel 3.3.1 dapat dilihat bahwa ada 13 orang responden atau sebanyak 32,5% karyawan yang menyatakan penempatan karyawan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada salah satu faktor di atas.
- *Ketiga*; balas jasa yang kurang memuaskan dengan rata-rata jawaban responden yang tidak puas dengan ketidaktepatan pembayaran gaji karyawan. Dari tabel 3.2.1 diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sebanyak 35% karyawan yang menyatakan balas jasa perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Dan ada 1 orang atau sebesar 2,5% karyawan yang menyatakan tidak baik yang berarti balas jasa perusahaan sama sekali belum memenuhi kedua kriteria tersebut.
- *Keempat*; yaitu mengenai teladan pimpinan yang belum dapat memberikan teladan disiplin yang baik dan belum mempunyai keberanian dalam mengambil sebuah keputusan. Pada Tabel 3.1.1 dapat dilihat bahwa ada 6 orang responden atau 15% yang menyatakan teladan pimpinan Kurang Baik, yaitu hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Dan 4 orang lainnya atau 10% menyatakan Tidak Baik yang berarti pimpinan sama sekali belum memenuhi kriteria tersebut.
- Dan yang *kelima*; adalah hubungan kemanusiaan karyawan yang dilihat dari hasil responden yang menyatakan ketidakharmonisannya dengan pimpinan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.4.1 yang menyatakan bahwa ada 2 orang responden atau sebanyak 5% karyawan yang menyatakan hubungan kemanusiaan karyawan perusahaan ini hanya memenuhi salah satu kriteria tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada salah satu faktor di atas.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja karyawan PT. Utama Karya sudah dapat dikatakan Baik, karena dalam penelitian ini sebagian besar indikator yang menjadi tolak ukur untuk menjadikan disiplin kerja karyawan itu baik sudah dijawab oleh responden yang merupakan karyawan sudah memenuhi kriteria.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, terdiri dari; teladan pimpinan, balas jasa, penempatan karyawan, hubungan kemanusiaan karyawan dan kebijakan peraturan. Berdasarkan hasil analisa ditemukan tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di PT. Utama Karya Wilayah I Medan ini masih banyak beberapa faktor yang belum dapat dipenuhi oleh perusahaan yang berdampak pada penurunan disiplin karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya tanggapan responden yang merasa belum puas dengan salah satu dari faktor tersebut.
3. Selanjutnya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor apa yang paling dominan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Utama Karya Wilayah I Medan dengan mengurutkan persentase yang tertinggi sampai terendah adalah, *pertama*; kebijakan peraturan yang belum jelas sanksi hukumannya dan kurangnya tindak pengawasan dari perusahaan. *Kedua*; penempatan karyawan yang kurang memuaskan karyawan pada penempatan posisi jabatan karyawan dan ketidakpuasan karyawan pada penempatan wilayah dinasny. *Ketiga*; balas jasa yang kurang memuaskan dengan rata-rata jawaban responden yang tidak puas dengan ketidaktepatan pembayaran gaji karyawan. *Keempat*; yaitu mengenai teladan pimpinan yang belum dapat memberikan teladan disiplin yang baik dan belum mempunyai keberanian dalam mengambil sebuah keputusan. Dan yang *kelima*; adalah hubungan kemanusiaan karyawan yang dilihat dari hasil responden yang menyatakan ketidakharmonisannya dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Anoraga, Panji, Suyuti.1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- D. S. Widodo. 1981. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : gunung Agung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryana, Agus. 2005. *Seni Membangkitkan Kesadaran dan Semangat Karyawan di Tempat Kerja*. Jakarta : Progres.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Golden Terayon Press.