

**TINJAUAN TENTANG KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PT IGASAR PADANG DIVISI KEUANGAN**

Tugas Akhir

*Diajukan kepada tim penguji tugas akhir program studi Manajemen
Perdagangan (D.III) sebagai salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar Ahli Madya*



Oleh :

GEBRINA SYAHRA

1109300

PROGRAM STUDI D III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014


PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN TENTANG KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PT.IGASAR PADANG DIVISI KEUANGAN**

Nama : GEBRINA SYAHRA
Nim / BP : 1109300 / 2011
Program Studi : Manajemen (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2015

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III


Perengki Susanto, SE., M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing


Rose Rahmidani, S.Pd., M.M
NIP.19790806 200801 2 013

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


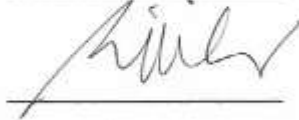

TINJAUAN TENTANG KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. IGASAR PADANG DIVISI KEUANGAN

Nama : GEBRINA SYAHRA
NIM / BP : 1109300 / 2011
Prograam Studi : Manajemen (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Prodi Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2015

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
Rose Rahmidani, S.Pd, M.M	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
Abel Tasman, SE, MM, Ak	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gebrina Syahra
NIM/BP : 1109300 / 2011
Tempat/tgl. Lahir : Padang, 07 Januari 1994
No. Hp/Telp : 082285074110
Program : Diploma III
Keahlian : Manajemen Kewirausahaan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp. Taruko III Blok F 18
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan

Dengan ini menyatakan :

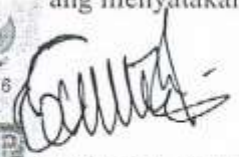
1. Tugas akhir saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 07 Agustus 2014

Yang menyatakan,




GEBRINA SYAHRA
NIM. 1109300

ABSTRAK

Gebrina Syahra : Tinjauan tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan

Pembimbing : Rose Rahmidani, S.Pd. M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan, dan upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu tujuan penelitian merupakan pengeksplorasian, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan.

Berdasarkan perhitungan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa dimensi kualitas kedisiplinan dalam indikator ketaatan dalam waktu kerja, ketaatan tentang peraturan dasar dalam berpakaian dan tingkah laku, ketaatan melakukan dan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya dan ketaatan terhadap peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi. Dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah dimensi ketaatan terhadap waktu kerja berada dalam kategori tinggi. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi ketaatan terhadap apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama berada dalam organisasi pada kategori cukup tinggi.

Diketahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT Igasar Padang divisi Keuangan masih rendah dilihat dari angka kemangkiran. Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, pemimpin perusahaan ini memberikan kegiatan seperti pelatihan khusus dan juga mengambil tindakan untuk karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan sanksi pada karyawan tersebut.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Tinjauan Tentang Kedisiplinan Karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan”**. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Rose Rahmidani, S.Pd, M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi dan Bapak Firman, SE. M.Sc. selaku Sekretaris Program Studi serta Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
3. Firman, SE. M,Sc selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
6. Pimpinan PT. IGASAR Padang khususnya bagian Divisi Keuangan
7. Seluruh karyawan PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Syahril dan Ibunda Ramaini serta kakanda saya supriadi dan teman saya Sherly Adni, Yuni Wahyuni, Anggi Mulya Utami, Azimaturrahma, Wahyu Septiawan, mendukung dan mendo'akan penulis demi menyelesaikan pendidikan Diploma III (DIII) ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penulisan	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengertian Disiplin.....	11
B. Bentuk-bentuk Disiplin.....	11
C. Mengatur dan mengelola Disiplin.....	13
D. Hal-hal yang Menunjang Kedisiplinan	14
E. Pendekatan Disiplin Kerja.....	16
F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
G. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	20
H. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	21
I. Indikator Disiplin Kerja	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Rancangan Penelitian	24

1. Jenis Penelitian.....	24
2. Tahapan Penelitian.....	24
3. Objek Penelitian.....	25
4. Definisi Operasional.....	25
5. Instrumen Penelitian.....	26
6. Teknik Analisis.....	26
BAB IV PEMBAHASAN.....	29
A. Profil Perusahaan.....	29
1. Sejarah Perusahaan.....	30
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	31
3. Produk dan Jasa Perusahaan.....	32
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
B. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
2. Hasil Pengolahan Data.....	43
C. Pembahasan.....	54
1. Tingkat Kedisiplinan Karyawan.....	54
2. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat kemangkiran karyawan PT.IGASAR Divisi Keuangan	5
3.1 Daftar Skala Jawaban Pertanyaan Berdasarkan Indikator Disiplin.....	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	43
4.5 Distribusi Frekuensi	43
4.6 Distribusi Frekuensi Ketaatan terhadap Waktu.....	45
4.7 Distribusi Frekuensi Ketaatan tentang Peraturan Dasar.....	46
4.8 Distribusi Frekuensi Ketaatan Melakukan Pekerjaan	49
4.9 Distribusi Frekuensi Ketaatan terhadap Peraturan	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Tabel Frekuensi Distribusi
4. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan yang melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan tidak terlepas dari masalah organisasi dan koordinasi karena dalam mengatur tenaga kerja (karyawan) perlu disusun suatu organisasi yang terorganisir agar karyawan dapat bekerja sama dengan baik dan efektif. Mengingat manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi bahkan, merupakan faktor modal terpenting bagi organisasi dan manusia juga menjadi faktor utama kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Perwujudan perilaku karyawan dalam organisasi biasanya berupa tindakan-tindakan yang mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai

aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap karyawan.

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau disiplin kerja menurut Byner (1994) yaitu :

1. Faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja
2. Faktor individual atau karakteristik karyawan

Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Apabila disiplin kerja karyawan yang tidak optimal maka pelayanan terhadap pelanggan juga tidak optimal sehingga pelanggan kurang puas atas pelayanan yang didapatkannya dan pada akhirnya perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Beberapa faktor dapat dilihat dari keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang dilakukan terhadap karyawan tersebut. Kemudian, kehadiran karyawan yang kurang memuaskan atau kurang dari standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Ketidakhadiran karyawan tentu mempunyai dampak yang negatif terhadap prestasi kerja seseorang karena pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini menjadi tertunda, dan akan dikerjakan pada keesokan harinya sehingga pekerjaan akan menumpuk dan sulit untuk segera diselesaikan, akibatnya karyawan tersebut pun harus melakukan lembur kerja demi menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap tidak disiplin inilah yang akan membawa dampak buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang, karena jika karyawan tersebut tidak berubah juga, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan akan mengeluarkan karyawan yang tidak disiplin tersebut. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129).

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.

Menurut Sutrisno (2011:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :

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 tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

PT.IGASAR , merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah ditunjuk oleh pemerintah bergerak di bidang kontraktor dan distributor semen. Perusahaan memiliki beberapa perwakilan, salah satunya adalah PT IGASAR Padang yang terletak di komplek PT.Semen Padang Jalan Padang Indarung.

Menurut observasi awal yang dilakukan pada Divisi Keuangan PT. IGASAR Padang tanggal 17 Juni 2014 pada kenyataannya dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawannya masih terdapat 36% dari 16 karyawan yang masih tidak disiplin seperti datang terlambat, tidak memakai atribut perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya kedisiplinan karyawan PT IGASAR Divisi Keuangan ini dapat dilihat dari presensi dan absensi karyawan yang ditandai dengan tingkat kemangkiran kerja karyawan seperti yang ada dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 : Tingkat Kemangkiran Karyawan PT IGASAR Divisi Keuangan Padang bulan Januari-Desember 2013

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Kemnagkiran
Januari	16	24	1	1.50%
Februari	16	20	1	1.25%
Maret	16	22	2	2.75%
April	16	22	1	1.37%
Mei	16	23	3	4.31%
Juni	16	21	2	2.62%
Juli	16	23	4	5.75%
Agustus	16	17	2	2.12%
September	16	21	2	2.62%
Oktober	16	16	3	3.00%
November	16	22	1	1.37%
Desember	16	22	5	6.87%
Total		253	23	35.53%

Sumber : PT. IGASAR Padang Tahun 2013

Angka kemangkiran diatas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, 2004:161).

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 6,87% dan pada bulan Februari tingkat kemangkiran karyawan paling rendah yaitu 1,25%. Berdasarkan standar angka kemangkiran ketidakhadiran yang ditetapkan oleh PT IGASAR Padang Divisi Keuangan yaitu sebesar 35,53% pertahun, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT IGASAR Padang Divisi Keuangan masih rendah.

Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat diduga karena aturan yang ditetapkan oleh PT IGASAR Padang Divisi Keuangan masih rendah sehingga angka kemangkiran karyawan masih meningkat. Hal ini dapat terlihat dari adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, dan sering adanya karyawan yang meninggalkan tugas sebelum waktunya. Ketidaksiplinan karyawan juga dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak memakai atribut yang telah ditetapkan perusahaan selama jam kerja.

Disiplin sangat penting bagi PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan, kedisiplinan sangat besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apabila tidak adanya kedisiplinan di PT. IGASAR Padang khususnya di bagian keuangan, maka tidak akan berhasil suatu perusahaan dalam menjalani semua urusan perusahaan tersebut dan juga perusahaan akan mengalami kerugian. Karena apabila keuangan tidak disiplin maka tidak hanya bagian keuangan saja yang mengalami kekacauan, tetapi divisi lainnya juga akan terganggu karena keuangan adalah segalanya dalam perusahaan. Tindakan yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin perusahaan khususnya di bagian keuangan adalah dengan cara mengontrol setiap apa yang dikerjakan oleh karyawan nya dan menegakkan kedisiplinan di suatu perusahaan tersebut.

Dilihat dari fenomena yang ada di PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan dalam meningkatkan disiplin kerja telah ditetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas serta kinerja perusahaan maka perusahaan mengeluarkan peraturan-peraturan sesuai dengan akta terakhir No. 16.

Peraturan-peraturan yang ada di PT. IGASAR Padang itu sendiri meliputi:

Peraturan yang harus ditaati karyawan ketika berada didalam lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan diharuskan datang ke perusahaan paling lambat pukul 08.15 dan keluar pukul 05.00
- b. Karyawan harus melakukan cheeklok (mengisi absen) pada saat masuk dan keluar kantor .
- c. Karyawan dilarang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.
- d. Karyawan memakai pakaian seragam kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- e. Kehadiran karyawan apabila karyawan tersebut tidak hadir harus ada pemberitahuan kepada bagian umum atau manajer. Dengan memberikan surat izin, dan apabila karyawan tersebut sakit maka karyawan harus memberikan surat keterangan dokter.
- f. Karyawan dilarang merokok di lingkungan perusahaan.

Bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tersebut akan mendapatkan sanksi sesuai dengan kesalahan yang

dilakukan, adapun sanksi tersebut berupa surat peringatan yang dikeluarkan oleh atasan seperti.

- 1) Sanksi pelanggaran ringan:
 - a) Dengan teguran lisan
 - b) Dengan teguran tulisan
- 2) Sanksi pelanggaran sedang:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Pemotongan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat:
 - a) Peringatan A : dibebaskan tugas selama 3 bulan
 - b) Peringatan B : dibebaskan tugas selama 9 bulan
 - c) Peringatan C : dibebaskan tugas selama 2 tahun
 - d) Pemecatan

Namun pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan ini peraturan yang masih sering dilanggar sebagian karyawan adalah diantara lain:

1. Masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu.
2. Masih ada karyawan yang mempergunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.
3. Masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa memberi surat izin kepada manajer atau pimpinan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. IGASAR Padang secara garis besar penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dan membuat tugas

akhir dengan judul **“Tinjauan tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. IGASAR Padang Devisi Keuangan”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan dan guna yang hendak dicapai. Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT.IGASAR Padang Divisi Keuangan

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, manfaatnya sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang sekaligus memberikan nilai tambah pengetahuan mengenai materi yang telah dipelajari selama perkuliahan.
2. Bagi akademik, sebagai sumbangan ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu di Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bagi peneliti lainnya Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya guna untuk menyelesaikan studi di perguruan tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. IGASAR Padang Divisi Keuangan perlu ditingkatkan lagi karena ada empat pernyataan dari indikator penilaian menggunakan TCR mendapat nilai rendah dan cukup yaitu pada indikator kedua pertanyaan nomor delapan yaitu tentang saya mengenakan tanda pengenal setiap berada di dalam kantor, dengan rata-rata tingkat capaian responden 47,4% (sedang), indikator ketiga pertanyaan nomor sebelas yaitu tentang saya melaksanakan pekerjaan saya tepat waktu sehingga tidak mengganggu unit kerja lainnya, dengan rata-rata tingkat capaian responden 72,4% (sedang), selanjutnya indikator ketiga no dua belas tentang saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dengan rata-rata tingkat pencapaian responden 71,2% (sedang) dan yang terakhir pada indikator keempat pertanyaan nomor enam belas yaitu saya menggunakan sarana dan prasarana perusahaan seefisien mungkin, dengan rata-rata tingkat capaian responden 67,4% (sedang).

2. Upaya untuk pimpinan perusahaan ini telah memberikan kegiatan seperti pelatihan khusus sekali sebulan kepada karyawan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang telah ditetapkan. Selanjutnya pimpinan juga mengambil tindakan untuk

menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, serta pimpinan perusahaan juga memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Apabila karyawan perusahaan masih belum mematuhi peraturan perusahaan maka perusahaan akan terlambat dalam mencapai target perusahaan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan penulis di atas, maka penulis menyarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih menindak tegas para karyawan yang kedapatan tidak disiplin dan benar-benar memberikan sanksi kepada karyawan tersebut sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

1. Untuk Karyawan

Setiap karyawan seharusnya lebih memperhatikan memakai tanda pengenal pada waktu jam kerja agar karyawan yang lain dapat mengenal karyawan lainnya dan sebaiknya karyawan datang tepat waktu agar jam kerja tidak terpakai hanya karna terlambat dan karyawan sebaiknya melakukan pekerjaan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan yang ada di divisi lain.

2. Untuk Kepala Bidang

Sebaiknya Kepala Bidang Keuangan datang tepat waktu agar dapat mengkoordinasikan karyawan dengan baik sehingga tidak terjadinya keterlambatan dan Kepala Bidang Keuangan lebih baik membaurkan diri dengan karyawan agar tidak ada batasan karyawan dan kepala bidang dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rev.ed. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prentice-Hall Inc.
- Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2^{sd}.ed. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, moh. 2009. *Metode penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.