

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. INDONUSA TELEMEDIA**



**Skripsi oleh:**

**01011381520137**

**M RIO KURNIAWAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT INDONUSA TELEMEDIA**

Disusun oleh:

Nama : M Rio Kurniawan

NIM : 01011381520137

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

BidangKajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TanggalPersetujuan

DosenPembimbing

Tanggal

Ketua

: \_\_\_\_\_ 2019

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP.195708291984032003

Tanggal

Anggota

: \_\_\_\_\_ 2019

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### PT Indonusa Telemedia

Disusun Oleh :

Nama : M Rio Kurniawan

NIM : 01011381520137

Fakultas : Ekonomi



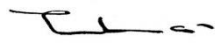
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 16 oktober 2019

Panitia Ujian Komprehensif,

NO	Nama	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A. NIP.195708291984032003	
2	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	
3	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D

NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Rio Kurniawan  
NIM : 01011381520137  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDONUSA TELEMEDIA**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 22 Juli 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Motto :*

**“Jangan ingat lelah nya belajar, tapi ingat buah manisnya yang bisa dipetik kelak ketika sukses”**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Kedua Orang Tuaku**
- **Saudari Perempuanku**
- **Orang – Orang Terdekat**
- **Teman – Teman Seperjuangan**
- **Para Dosen FE Unsri**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahamat-Nya lah penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonusa Telemedia Palembang ini dapat selesai. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Atas segala hal yang terlewatkan dan dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Juli Sukaini dan Ety Syamsiar dan Saudara/i yang selalu mendukung dan mendoakan penulis untuk terus berjuang menjadi yang terbaik.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini telah membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini antara lain :

1. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A Selaku Dosen Ppembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, sebagai dosen penguji saya yang telah memberikan masukan-masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi
4. Sahabat dan orang terdekat yaitu, Arip Sumarjo, Try Kurnia Putra, Ilham Akbar, Ahmad Suhadi, Teguh Kurniagung, Pebriansyah, Arman Lao, Rahmad Diko, Fikri

Rahadian, Ryan Aditya, Komang Sumiane, yang tak henti-hentinya memberikan semangat, bantuan dan waktunya demi membantu penulis menyelesaikan skripsi.

5. Semua teman-teman Manajemen Unsri Kampus Palembang angkatan tahun 2015
6. Seluruh staff dan karyawan PT Indonusa Telemedia Transvision Palembang yang telah terlibat dan membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2019

Penulis,

M Rio Kurniawan

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

#### PT. INDONUSA TELEMEDIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonusa Telemedia kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT Indonusa Telemedia dengan populasi 40 orang karyawan, dengan metode sensus 40 karyawan tersebut ditetapkan sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonusa Telemedia kota Palembang. Peneliti menyarankan kepada PT Indonusa Telemedia agar memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawannya, karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

#### Kata Kunci Disiplin Kerja, Kinerja karyawan



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP.195708291984032003

#### Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP. 195105121978031002

#### Mengetahui,

#### Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D

NIP.197509011999032001



## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT INDONUSA TELEMEDIA***

*This study aims to determine the effect of work discipline on the employee performance of PT Indonusa Telemedia Palembang. The data used in this study are primary data, namely through the distribution of questionnaires directly to employees in the PT Indonusa Telemedia with a population of 40 employees, with the census method 40 employees were designated as respondents. The method used in this study is simple linear regression analysis. The conclusion of this study is that work discipline has a positive and significant effect on the employees performance of the PT Indonusa Telemedia Palembang. The researcher suggested that the PT Indonusa Telemedia should pay attention to the level of work discipline of its employees, because high work discipline can improve optimal employee performance.*

**Keywords : Work Discipline, Employee Performance**

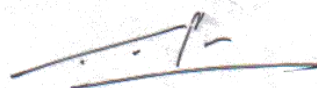
**Chairperson**



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP.195708291984032003

**Member**



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP. 195105121978031002

**Acknowledged by,**

**Head of Management department**



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D

NIP.197509011999032001

## SURAT PENYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : M Rio Kurniawan  
NIM : 01011381520137  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT Indonusa Telemedia

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP.195708291984032003

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.  
NIP. 195105121978031002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	M Rio Kurniawan
	Jenis Kelamin	Laki-laki
	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 16 November 1997
Agama		Islam
Status		Belum Menikah
Alamat		JLN. Sersan KKO Usman Ali, Kec Ilir timur II, Palembang
Email		<a href="mailto:Riokurniawan161197@gmail.com">Riokurniawan161197@gmail.com</a>
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)		SD Negeri 108 Palembang (2009)
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		SMP Negeri 42 Palembang (2012)
Sekolah Menengah Atas (SMA)		SMA Negeri 18 Palembang (2015)
Strata-1 (S-1)		Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2019)
Pengalaman Organisasi :		

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	7
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>8</b>
2.1 Disiplin Kerja.....	8
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	9
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	9
2.2 Kinerja.....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Pikir.....	19

2.6 Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	20
3.2 Rancangan Penelitian.....	20
3.3 Jenis Data.....	20
3.3.1 Data Kualitatif.....	20
3.3.2 Data Kuantitatif.....	21
3.4 Sumber Data.....	21
3.4.1 Data Primer.....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6 Populasi dan Sampel.....	22
3.6.1 Populasi.....	22
3.6.2 Sampel.....	22
3.7 Teknik Analisis Data.....	23
3.7.1 Uji Validitas.....	23
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	23
3.9 Uji Koefisien Korelasi.....	24
3.10 Uji Koefisien Determinasi R Square.....	25
3.11 Uji t.....	25
3.12 Definisi Operasional.....	26
3.12.1 Variabel Bebas.....	26
3.12.2 Variabel Terikat.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian PT. Indonusa Telemedia.....	29
4.2 Visi dan Misi PT Indonusa Telemedia.....	30
4.3 Karakteristik Responden Penelitian.....	30
4.3.1 Jenis Kelamin Responden.....	31
4.3.2 Usia Responden.....	32
4.3.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	32

4.3.4 Lama Kerja Responden.....	33
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	34
4.4.1 Uji Validitas.....	34
4.4.2 Hasil Uji Realiabilitas.....	36
4.5 Analisis Frekuensi Variabel.....	37
4.5.1 Distribusi Frekuensi (x).....	37
4.5.2 Distribusi Frekuensi (y).....	44
4.6 Hasil Uji Statistik.....	50
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
4.6.2 Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Data Penjualan .....	5
Tabel 1.3 Data Perbandingan Gaji .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Oprasional Variabel .....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	33
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X) .....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden pada Variabel (X) .....	38
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden pada Variabel (Y) .....	44
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	50
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji T .....	53

# **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 didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, Maka sumber daya manusia tentu berharap hasil jerih payah nya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan nya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi 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 jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan 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. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut (Hasibuan,2013:23), Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen



Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik 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 diperoleh 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.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga 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 di arahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja, apabila waktu tersebut sering dilanggar, 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 di anggarkan.

Demikian halnya dengan PT. Indonusa Telemedia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan televisi berlangganan yang berdiri sejak tahun 1996, karyawan yang saat ini bekerja di PT. Indonusa Telemedia sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun di luar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

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. Saat ini PT. Indonusa Telemedia mempunyai karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari Direktur utama, *Branch Manager*, *Sales*, Teknisi. adapun masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di PT. Indonusa Telemedia yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. 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 dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja.

**Tabel 1.1****Data Absensi PT. Indonusa Telemedia (Pertahun)**

Karyawan			
Tahun	2015	2016	2017
Absensi telat	42	125	215
Cuti	25	27	31
Total Karyawan	55	49	40

Sumber: PT.indonusa Telemedia

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa tingkat absensi karyawan mengalami penurunan. Banyak nya pelanggaran dan kasus tidak disiplin yang terjadi yang membuat perusahaan mengalami kerugian. Absensi telat terus meningkat setiap tahun nya oleh karena itu diperlukan tindakan tegas dari perusahaan untuk medisiplinkan para pegawai agar kinerja perusahaan dapat meningkat setiap tahun nya.

**Tabel 1.2****Data Penjualan Tim Sales PT. Indonusa Telemedia**

Pemasangan			
Tahun	2015	2016	2017
Direct Sales	1618	1290	873
Total PIS/Unit	3774	2746	1602
Total Revenue (Milyar)	4,9	3,4	2,2

Sumber PT. Indonusa Telemedia

Dilihat dari tabel 1.2 diatas memberikan informasi bahwa penurunan total revenue (pendapatan) setiap tahunnya kurangnya minat pelanggan untuk menggunakan jasa transvision dikarenakan kinerja pegawai yang buruk dan kurang nya disiplin para karyawan. Hal itu menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan di PT.Indonusa Telemedia.

**Tabel 1.3****Data Perbandingan Gaji Karyawan**

Jabatan	PT Indonusa Telemedia	PT First Media	PT MNC Sky Vision
Direktur Utama	10.500.000	24.500.000	22.300.000
Branch Manager	7.000.000	10.000.000	9.750.000
Sales	2.250.000	2.500.000	2.400.000

Sumber PT. Indonusa Telemedia, PT.First Media, PT MNC Sky Vision.

Dilihat dari tabel 1.3 Jika kita bandingkan dari 2 perusahaan yang berbeda terlihat bahwa gaji para karyawan PT. Indonusa Telemedia (Transvision) lebih kecil. Maka penyebab masalah kurangnya kinerja yang baik dari karyawan PT. Indonusa Telemedia kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terutama pada gaji karyawan yang tergolong kecil dibandingkan dengan perusahaan yang lain yang bergerak sama di bidang TV Kabel.

Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang tersebut dikirim kepada *customer*. Tugas seharusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan sering tidak diperhatikan dan diindahkan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di dalam ruangan terutama ruangan tempat menyimpan tabung oksigen dan bahan-bahan kimia yang mudah terbakar. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. 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.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonusa Telemedia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonusa Telemedia

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indonusa Telemedia

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonusa Telemedia

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian, Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit rineka Cipta. Jakarta.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*’. Jakarta: Erlangga
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu, (2000), *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01076.x>
- Ghozali, Imam. (2012). *Analisa Multi Varite dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harlie, M. (2010). Oktober 2010, Volume 11 Nomor 2. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Husein Umar, 2005, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mankunegara, Anwar Prabu, (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Puspowarsito, A.H, MBA,Ph.D. (2008). *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung, Humaniora.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*’, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh
- Robbins, S. (2009) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi Alih Bahasa Handayana Pujaatmika*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.

- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Setiawan, Agung. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja. *Pengaruh Disiplin Kerja*, 1(4), 1246.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jmr.2006.05.008>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Februari*, 9(1), 44–53.
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pt . Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195. <https://doi.org/10.1145/1639601.1639613>
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Pada Pt. Bank Negara Indonesia,tbk (Regional Sales Manado) Oleh: *Journal "Acta Diurna" Volume iii. No.4. Tahun 2014*, iii(4), 1–20.
- Umar Husein. (2001). *Metode Penelitian Dan Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Wayne Pace. (2001). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung., 191–200. <https://doi.org/10.21831/ECONOMIA.V9I2.1809>