

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. TIKI PALEMBANG



Skripsi oleh :

MUHAMMAD TRI PUTRA ABADI

01011381419152

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. TIKI Palembang

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Tri Putra Abadi
Nim : 01011381419152
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 20 Maret 2018

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP : 196610221992032002

Tanggal 20 Maret 2018

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP : 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Tri Putra Abadi
Nim : 01011381419152
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 20 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 20 Maret 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si NIP. 196610221992032002	
2	Anggota: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
3	Anggota: Drs. H Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Tri Putra Abadi
NIM : 01011381419152
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TIKI PALEMBANG.**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 20 Maret 2018

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 kesarjanaaan.

Palembang, 20 Maret 2018

Muhammad Tri Putra Abadi
NIM. 01011381419152

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang” ini tepat waktu. Penulisan skripsi ini harus diselesaikan oleh mahasiswa Universitas Sriwijaya Kampus Palembang Jurusan Manajemen yang merupakan bagian dari prasyarat kelulusan program kesarjanaaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu penyelesaian skripsi, terutama Ibu dan Bapakku serta adik-adikku dan seluruh keluargaku yang tiada hentinya selalu menyemangati dan mendoakanku. Karenanya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. H Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Hj. Nofiawaty, SE, MM sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas

Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

5. Orang tua penulis Bapak dan Ibu (Abd. Hasyim dan Haryati) yang selalu mendoakan dan menyemangati serta juga kakak penulis (Erwin azhari dan Dedek Aprilitha Susyanti) turut memberikan motivasi untuk penulis.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2014.
7. Serta teman-teman dekatku GPS_SQUAD, Ahmad Bima Senai Rifai, Ari Kirti Ibrahim, Gusti, dan temanku yang paling setia yang sedia membantu saat proses pembuatan skripsi ini M. Rama Abdillah dan Abdullah Aziz.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha dengan upaya terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 20 Maret 2018

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. TIKI PALEMBANG

Oleh:

Muhammad Tri Putra Abadi, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si,

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. TIKI Palembang, yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan pada PT. TIKI Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, 20 Maret 2018

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 196610221992032002

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE TO THE EMPLOYEE'S
PERFORMANCE AT PT TIKI PALEMBANG**

By :

Muhammad Tri Putra Abadi, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si,

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline to the employee's performance at PT.TIKI Palembang. The population of this study are the total number of employees at PT. TIKI Palembang, which requires 80 people. Sampling technique from this, the sample of this research are 80 employees at PT. TIKI Palembang. The method used in this study is primary data obtained by spreading questionnaires and simple regression analysis as data analysis techniques. The result of the research shows that the work discipline has a positive effect to the employee's performance.

Keywords: Work discipline, Performance.

Has been approved to be placed on abstract sheet

Palembang, 20 Maret 2018

Head of Consultant,

Member,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 196610221992032002

NIP. 195607011985031003

Acknowledge,

The Head of Management Program



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Motto:

Sekali layar terkembang, Surut kita berpantang.

وَأْتَاكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang makruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.” (Q.S. Ali Imran (3) : 104)

Kupersembahkan untuk:

Kedua Orang Tua

Teman Seperjuangan Manajemen

Almamater

(Muhammad Tri Putra Abadi)

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Muhammad Tri Putra Abadi

NIM : 01011381419152

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI
Palembang

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

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Tri Putra Abadi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 09 Oktober 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Kebun Bunga Komplek PDK Blok A.20 RT.33
RW.12 Kec. Sukarami Kota Palembang
Alamat Email : aldiguns35@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 154 Palembang
SMP : SMP Negeri 40 Palembang
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2. Landasan Teori	10
2.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13

2.1.4. Indikator Disiplin Kerja	16
2.2. Kinerja	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	18
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.2.4. Indikator Penilaian Kinerja	20
2.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran	24
2.6 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Rancangan Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel	29
3.6 Uji Instrumen.....	30
3.6.1 Uji Validitas.....	30
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Analisis Regresi Sederhana.....	32
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.8 Pengujian Hipotesis	33
3.9 Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36

4.1.1 Struktur Organisasi PT. TIKI Palembang	36
4.1.2 Visi dan Misi	37
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	38
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	38
4.2.1.2 Tingkat Pendidikan Responden.....	38
4.2.1.3 Umur Responden.....	39
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	39
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	40
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	40
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	42
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X).....	43
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	50
4.2.4 Kesimpulan Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	55
4.2.5 Hasil Uji Regresi Sederhana	56
4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
Lampiran	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT TIKI Palembang	4
Tabel 1.2 Data Pelanggaran dan PHK Karyawan PT TIKI Palembang.....	6
Tabel 1.3 Data Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT TIKI Palembang.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel.....	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	39
Tabel 4.3 Umur Responden.....	39
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Disiplin Kerja (X)	44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kinerja (Y)	50
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Frekuensi Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tiki Palembang.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	65
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	69
Lampiran 3. SPSS Data Responden	76
Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. 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 tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut Bangun (2012: 232-233), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agen 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 lainnya.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber unggulan 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 bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan 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.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Sutrisno(2013:89), mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah 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.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perlu adanya peraturan perusahaan dan tata tertib yang dibuat oleh manajemen perusahaan, disiplin harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan. Hal yang paling penting dalam kedisiplinan pegawai adalah kedisiplinan waktu. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, maka karyawan tidak dapat disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas karyawan .

Demikian halnya dengan karyawan PT. TIKI Palembang sebagai salah satu industri yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang sejak tahun 1970 Yang mempunyai karyawan berjumlah 80 karyawan di cabang Palembang. PT. TIKI Palembang , harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki setiap karyawan. Berikut dibawah ini merupakan data yang didapat secara langsung dari PT. TIKI Palembang dapat dilihat data pelanggaran disiplin kerja terhadap karyawan PT TIKI Palembang .

Berikut ini disajikan data absensi disiplin kerja karyawan PT TIKI Palembang tahun 2017.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan PT. TIKI Palembang Periode Januari-Agustus Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan	I/S/C (%)	TK (%)
1	Januari	80	23	17
2	Febuari	80	21	19
3	Maret	80	18	20
4	April	80	20	19
5	Mei	80	28	20
6	Juni	80	20	17
7	Juli	80	32	16
8	Agustus	80	25	12

Sumber : PT. TIKI Palembang

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

I/S/C : Izin/Sakit/Cuti

(%) : Dalam Persen

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah izin, sakit, cuti dan tanpa keterangan karyawan PT. TIKI Palembang. Dalam periode tahun 2017 terhitung dari Januari sampai dengan Agustus tahun 2017 tergolong lumayan tinggi. Pada bulan Juli daftar absensi karyawan menunjukkan karyawan yang Izin, Sakit, dan cuti yaitu mencapai 32%, sedangkan yang tanpa keterangan pada bulan Juli mencapai 16% karyawan.

Menurut Gibson. *et.al* dalam Muhaimin (2004:7) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan,

kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal. Semua perilaku tidak disiplin yang telah disebutkan diatas bila terus terjadi dan berulang kali, jelas dapat mengganggu kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian daftar hadir merupakan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja. Menurut Bapak H. Haris Jumadi, SE., MM selaku pimpinan PT TIKI Palembang pada saat wawancara 28 Agustus 2017. Menurut Bapak H. Haris Jumadi, SE., MM bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji pokok dan sampai yang terberat berupa surat peringatan, apabila karyawan yang bersangkutan tidak memperdulikannya maka akan segera ditindak tegas seperti diberhentikan dari pekerjaannya, berdasarkan informasi yang diperoleh dari H. Haris Jumadi, SE., MM selaku pimpinan PT TIKI Palembang mengenai kinerja karyawan PT TIKI Palembang, diketahui bahwa penyebab menurunnya kinerja karyawan PT TIKI Palembang pada bulan Juni-Agustus periode tahun 2017, menurut pengakuan beliau sendiri selaku pimpinan perusahaan masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan pelanggaran di jam kerja pulang lebih awal pada saat jam kerja belum usai, yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja seperti tidak tepat

waktu dalam pengiriman paket pengiriman ke konsumen dalam 3 bulan terakhir Juni, Juli, dan Agustus periode 2017. Berikut dibawah ini merupakan data mengenai pelanggaran pada jam kerja, data pemberian surat peringatan dan surat PHK karyawan PT TIKI Palembang.

Tabel 1.2. Data Pelanggaran, Penerbitan Surat Peringatan dan Penerbitan Surat PHK karyawan PT TIKI Palembang Periode Januari-Agustus 2017

Bulan	Tahun	Jumlah karyawan	Pulang Lebih awal	pelanggaran pada saat jam kerja	surat peringatan karyawan (orang)	surat PHK karyawan (orang)
Januari	2017	80	11%	-	-	-
Februari	2017	80	9%	-	-	-
Maret	2017	80	15%	20%	1	1
April	2017	80	-	-	-	-
Mei	2017	80	19%	12%	2	-
Juni	2017	80	-	9%	-	-
Juli	2017	80	-	5%	-	-
Agustus	2017	80	-	-	-	-

Sumber : PT TIKI Palembang

Dari hasil diatas bisa dilihat karyawan yang pulang lebih awal pada bulan Januari sebesar 11%, kemudian dibulan Februari menurun menjadi 9%, terjadi lagi peningkatan dibulan Maret 15%, dan pada bulan Mei meningkat lagi menjadi 19%. selain itu juga dijelaskan ditabel ini mengenai pelanggaran pada saat jam kerja, pada bulan April terjadi pelanggaran pada saat jam kerja sebesar 20%, tetapi pada bulan Juli mengalami penurunan menjadi 5%, tabel ini juga menunjukkan pada bulan Maret ada penerbitan 1 surat peringatan untuk 1 orang karyawan dan 1 surat pemutusan hubungan kerja untuk 1 orang karyawan, serta dibulan Mei terdapat 2 surat peringatan untuk 2 orang karyawan, bisa disimpulkan

dari penjelasan tabel diatas bahwa bisa kinerja karyawan PT TIKI Palembang belum sepenuhnya disiplin.

Selanjutnya dibawah ini juga akan dijelaskan data ketepatan waktu pengiriman barang dan penyelesaian pekerjaan karyawan PT TIKI Palembang.

Tabel 1.3. Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT TIKI Palembang Periode Januari-Agustus tahun 2017

NO	Bulan	Jumlah paket yang akan dikirimkan	Target waktu pengiriman paket(hari)	Keterlambatan waktu pengiriman paket(hari)	Persentase(%)
1	Januari	2500	2-3	-	-
2	Februari	2100	2-3	-	-
3	Maret	2400	2-3	-	-
4	April	2300	2-3	-	-
5	Mei	2200	2-3	-	-
6	Juni	2600	2-3	3	23
7	Juli	2900	2-3	4	29
8	Agustus	2300	2-3	1	13

Sumber : PT TIKI Palembang

Dari tabel 1.3 terlihat adanya penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan ada keterlambatan waktu karyawan dalam pengiriman paket ke konsumen. Pada bulan Juni terjadi keterlambatan waktu pengiriman paket ke konsumen, yaitu selama 3 hari atau sekitar 23%, pada bulan Juli keterlambatan dalam pengiriman mengalami peningkatan sebesar 4 hari atau sekitar 29%. Dan terjadi lagi pada bulan Agustus akan tetapi mengalami penurunan selama 1 hari atau sekitar 13% Hal ini membuktikan adanya penurunan kinerja karyawan pada bulan Juni, Juli sampai dengan Agustus 2017.

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2, 1.3 dapat dilihat kedisiplinan dan hasil kinerja karyawan PT TIKI Palembang masih belum stabil. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

pelanggaran kedisiplinan absen hadir, keterlambatan kerja, dan hasil kinerja karyawan PT TIKI Palembang.

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan yang ada diatas, saya selaku penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.TIKI Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT TIKI Palembang”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT TIKI Palembang”.

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan di perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Alwi, Syafarudin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bogdan dan Taylor. (2012). *Prosedur Penelitian*. Dalam Moleong, *Pendekatan Kualitatif*. (him. 4). Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hany, T., (2006), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen, (2006), “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.*
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *Tesis* : Universitas Widayatama Bandung.

- Sutrisno, Edy.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak,(2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 126 No.2, Agustus 2013
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, (2000): *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalia*, Jakarta, Rineka Cipta.