

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG, TBK CAB. PALEMBANG**



Skripsi Oleh

INDAH AYU LESTARI

01011181621016

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TUNAS BARU LAMPUNG TBK, CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Indah Ayu Lestari
Nim : 01011181621016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing
Ketua



17 Desember 2019

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota



18 Desember 2019

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG TBK, CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Indah Ayu Lestari
NIM : 01011181621016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 08 Januari 2020

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP 198104012014092001

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.SI
NIP 198104012014092001

Ketua Jurusan



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Indah Ayu Lestari

NIM : 01011181621016

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Anggota : Wita Farla WK, SE., M.M

Tanggal Ujian : 08 Januari 2020

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 saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

07 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



Indah Ayu Lestari
01011181621016

MOTTO

“Do good. It will come back to you in unexpected ways.”

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu, Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui."
(Al Baqarah – 216)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk :

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Bapak dan Ibu yang tiada kenal kata
lelah
- ❖ Kakak perempuanku dan dua
keponakanku
- ❖ Sahabat terdekat yang selalu
memberikan dukungan
- ❖ Para Dosen FE Universitas
Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Inderalaya, 07 Januari 2020
Penulis,



Indah Ayu Lestari
01011181621016

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Taufiq, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.fin., Ph.D Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Wita Farla WK S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Suprpto dan Ibu Sulastri yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya mencurahkan segala dukungan dan nasihat. Terimakasih atas segala doa dan pengorbanan yang tak akan pernah ku dapatkan dari orang lain.
10. Kakak perempuanku Okta Aryani yang selalu memberi dukungan, semangat, dan nasihat serta kedua keponakanku Aila dan Fathiya yang teramat saya sayangi. Terima kasih atas perhatian, doa dan cinta kalian.
11. Bapak Sigit Subyakto selaku Manager Umum PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cab. Palembang. Bapak Imam Zuhdi selaku ketua bagian PGA dan *General Affairs* PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cab. Palembang. Kak Agus Kurniawan dan Kak Ihsan serta seluruh karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cab. Palembang. Terimakasih telah mengizinkan dan membantu saya untuk melakukan penelitian diperusahaan.
12. Sahabat terbaikku, Dinda Kartika Nugraheni yang selalu memberikan dukungan untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk semua waktu yang telah diberikan untuk penulis, selalu menerima jika penulis meminta bantuan secara mendadak. Semoga setelah perkuliahan ini kita bisa terus jumpa tanpa jarak kota yang memisahkan.

13. Sahabat karibku, Rika Carolina yang selalu hadir untuk memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Selalu ada dan siap untuk penulis. Semangat melanjutkan perkuliahan dan terimakasih atas semua doa dan kebaikan selama hampir 15 tahun ini.
14. Orang Istimewa, M. Renaldi Herlambang yang selalu mendengarkan segala keluh kesah, memberikan semangat, masukan serta kebahagiaan kepada penulis.
15. Om Sri Suroto dan Tante Apriyanti Kartini yang memberikan dorongan semangat dan doa agar segera menyelesaikan skripsi dan perkuliahan ini dengan baik.
16. Sahabat TMDGL, Amima, Putri Mulya, Eggi Vebiola, Kris Juliantika yang sekarang sama-sama menyusun skripsi. Terimakasih atas dorongan semangat dan mendoakan penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabat terkocakku, Kurnia Andriyani yang sekarang sama-sama menyelesaikan skripsi. Terimakasih atas doa, semangat, dan meme-meme terbaik yang selalu muncul di *room* chat wa.
18. Teman-teman seperjuangan Meiliya Sekar Kinasih, Fatnir Nugraha, Febry Maulana, Sari Purnama, Fanisya Riskya Putri dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
19. Pihak – pihak lain yang telah membantu dan memberikan doa dan semangat kepada penulis secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, 07 Januari 2020
Penulis,



Indah Ayu Lestari

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG, TBK CABANG PALEMBANG

Oleh :

Indah Ayu Lestari
Yuliansyah M. Diah; Wita Farla WK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang yang berjumlah 55 orang dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan demikian sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP 195607011985031003

Pembimbing II



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEES
PERFORMANCE AT PT. TUNAS BARU LAMPUNG, TBK
PALEMBANG BRANCH**

By :

Indah Ayu Lestari
Yuliansyah M. Diah; Wita Farla WK

This research aimed to determine the effect of work discipline in employees performance at PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Palembang Branch. The population in this research were implicated all employees of PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Palembang Branch that in total 55 people and this sampling was using saturated sampling (census), thus the sample in this study was the employees of PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Palembang Branch in total 55 people. This research used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant effect between work discipline on employees performance.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

Supervisor I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP 195607011985031003

Supervisor II



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP 198104012014092001

Head Of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Indah Ayu Lestari
NIM : 01011181621016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK CABANG PALEMBANG

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

Mengetahui,
Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Indah Ayu Lestari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Sukajadi/31 Mei 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Swadaya 1 RT 07 / RW 02 no. 90 km 14
Sukajadi, Talang Kelapa, Banyuasin 30761

Alamat Email : indahayu369@gmail.com

No Hp : 082178106841

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD N 156 Palembang

SLTP : SMP N 11 Palembang

SLTA : SMA N 13 Palembang

Pengalaman Organisasi :

1. Sekretaris Dinas Sosial Lingkungan dan Masyarakat BEM KM FE UNSRI 2017-2018
2. Sekretaris Divisi Pendataan Ukhuwah FE Unsri 2017-2018
3. Forum Sosial dan Masyarakat Universitas Sriwijaya 2017-2018
4. Koperasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2016-2017
5. Aksi Pelajar Mandiri



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
SURAT PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Disiplin Kerja	10
2.1.1.1. Pendekatan Disiplin Kerja	10

2.1.1.2.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.1.3.	Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.1.4.	Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner	14
2.1.2.	Kinerja Karyawan	15
2.1.2.1.	Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.3.	Hubungan antara Variabel X (Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)	18
2.2.	Penelitian Terdahulu	19
2.3.	Kerangka Konseptual	24
2.4.	Hipotesis.	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2.	Rancangan Penelitian.....	26
3.2.1.	Jenis dan Sumber Data.....	26
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.	Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1.	Populasi.....	29
3.4.2.	Sampel	29
3.5.	Teknik Analisis.....	29
3.5.1.	Uji Validitas	29
3.5.2.	Uji Reliabilitas	30
3.5.3.	Analisis Regresi Sederhana.....	30
3.5.4.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)...	31
3.5.5.	Uji t	32
3.6.	Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35

4.1.1.	Struktur Organisasi	37
4.1.2.	Profil Responden.....	38
4.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.2.	Uji Instrumen	55
4.2.1.	Uji Validitas.....	55
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	56
4.2.3.	Hasil Teknik Analisis Data.....	57
4.2.3.1.	Analisis Regresi Sederhana.....	57
4.2.3.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)...	58
4.2.3.3.	Uji t	59
4.3.	Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		66
5.1.	Kesimpulan	66
5.2.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan Tahun 2018.....	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2018.....	4
Tabel 1. 3 Data Sanksi Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1. 4 Data Insentif Produksi Bagian Desmet/PPIC.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	28
Tabel 3. 2 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	2
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	68
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	71
Lampiran 4 Data Validitas dan Realiabilitas.....	72
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Sederhana dan Uji t.....	80
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Agar aktivitas di dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkecakupan dan memiliki konsistensi yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan serta mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin. Organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik pula. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi dan cara pandang terhadap satu karyawan ke karyawan lain agar menciptakan iklim yang baik antar karyawan.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang memiliki kesadaran dan rasa tanggung jawab yang baik bagi perusahaan. Sikap disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran agar karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang baik untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan yang dimiliki seseorang untuk mematuhi serta menaati norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2016:193) semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi juga prestasi yang dapat diraih oleh

karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal. Disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin akan cenderung melakukan aktivitasnya sesuai dengan tata aturan standar yang ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2017:2) mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang terkoordinasi dengan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan komitmen yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang memberikan kinerja kurang maksimal akan berdampak pada kemunduran produktivitas perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Arifin At All, 2015:120).

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang yang terletak di Jl. Raya Palembang-Betung Banyuasin KM 14 Banyuasin. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang memproduksi bahan pangan yaitu minyak goreng. Ada 3 jenis minyak yang diproduksi pada bagian ini yaitu minyak tawon, minyak rosebrand, dan minyak curah. Minyak tawon dan minyak rosebrand di produksi dalam satuan liter sedangkan minyak curah diproduksi dalam satuan ton atau pertangki sehingga mempunyai jumlah karyawan yang banyak. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi

masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan ketidaksiplinan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja perusahaan.

Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang :

Tabel 1. 1
Daftar Jumlah Kayawan
PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pimpinan	1	1	-
2.	PGA	4	3	1
3.	ADM Kantor	3	-	3
4.	Pengisian Minyak / <i>Packing</i>	15	10	5
5.	<i>Maintenant</i>	6	6	-
6.	Pengecoran	5	4	1
7.	<i>QC / QA</i>	5	3	2
8.	Desmet / PPIC	16	16	-
Total		55	43	12

Sumber : Bagian PGA PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cab. Palembang 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang memiliki 55 karyawan tetap. Tiga bagian diantaranya pimpinan, PGA, dan ADM berada di tempat yang berbeda yaitu kantor perusahaan. Lima bagian diantaranya pengisian minyak atau *packing*, *maintenant*, pengecoran, QC/QA, dan desmet/PPIC berada di tempat khusus untuk pembuatan atau produksi minyak.

Kelima bagian ini memiliki jumlah karyawan yang banyak serta berpotensi dalam peningkatan atau penurunan produksi penjualan minyak.

Berikut data absensi karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Absensi	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			
				S	I	A	Cuti
Januari	55	5	27	1	1	2	1
Februari	55	6	24	1	3	1	1
Maret	55	18	27	5	4	5	4
April	55	12	26	4	3	2	3
Mei	55	16	27	5	4	3	4
Juni	55	14	26	2	4	5	3
Juli	55	17	27	3	5	7	2
Agustus	55	10	27	2	3	1	4
September	55	7	26	4	3	0	0
Oktober	55	9	27	3	2	4	0
November	55	16	26	4	0	3	9
Desember	55	15	27	2	9	2	2

Sumber : Bagian PGA PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cab. Palembang 2018

Berdasarkan tabel 1.2 masih ada karyawan yang absensi dalam melakukan pekerjaannya. Pada bulan Maret-Agustus absensi cenderung naik dan turun, akan tetapi menunjukkan absensi terbesar selalu terjadi diantara bulan Maret-Agustus. Jika dilihat dari tabel masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran dalam hal kehadiran. Berdasarkan wawancara dengan salah satu bagian PGA PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang bahwa dua tahun terakhir ini jam masuk dan jam

keluar karyawan sudah menggunakan *fingerprint* maka dari itu kehadiran karyawan otomatis terdeteksi melalui sistem perusahaan. Ada beberapa fenomena yang menyebabkan karyawan terlambat masuk kerja. Pertama, jarak antara bagian depan untuk meletakkan kendaraan dengan tempat produksi bagian minyak itu relatif jauh sekitar 1KM dan karyawan tidak diperbolehkan membawa kendaraan ke tempat produksi maka mereka diharuskan untuk berjalan kaki. Kedua, jarak antara tempat tinggal dengan perusahaan menempuh jarak yang cukup jauh. Karyawan yang terlambat ke kantor otomatis akan merugikan perusahaan diantaranya berkurangnya jam kerja karyawan sehingga kemungkinan target yang sudah ditetapkan akan berkurang, memberikan kebiasaan yang buruk terhadap karyawan satu dengan karyawan lainnya, seiring berjalannya waktu akan memunculkan sikap acuh tak acuh terhadap pelanggaran yang diberikan apalagi jika pelanggaran dilakukan oleh bagian yang berada di pabrik perusahaan tempat untuk memproduksi barang yang dihasilkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Imam Zuhi Kepala Bagian Personalia dan *General Affairs* PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang (13 Agustus 2019) mengatakan bahwa PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang sebenarnya sudah melakukan Evaluasi Kompetensi Karyawan akan tetapi penilaian ini tidak berjalan dengan efektif. Di dalam Evaluasi Kompetensi Karyawan terdapat banyak kriteria penilaian diantaranya kedisiplinan, kehadiran, tanggung jawab, inisiatif, komunikasi dan loyalitas. Kedisiplinan menjadi kriteria pertama yang menurut perusahaan sangat menunjang keberhasilan karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang. Sejalan dengan Sutrisno (2016) bila peraturan

dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Ternyata pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang terlihat masih ada yang mendapat sanksi dari perusahaan. Karyawan yang mendapatkan sanksi disiplin kerja dalam periode Januari-Desember 2018 :

Tabel 1. 3
Data Sanksi Disiplin Kerja
Periode Bulan Januari-Desember Tahun 2018

Jenis Sanksi	Jumlah Orang
Teguran Lisan	11
Teguran Tertulis	2
Peringatan I	7
Peringatan II	3
Peringatan III	-
Total	23

Sumber : Bagian PGA PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cab. Palembang 2018

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi disiplin kerja periode Januari-Desember 2018 sebanyak 23 karyawan. Ada 11 karyawan yang mendapatkan teguran lisan langsung Ada 2 karyawan yang mendapatkan teguran tertulis dari perusahaan. Ada 7 karyawan yang mendapatkan peringatan I dan 3 karyawan yang mendapatkan peringatan II dari perusahaan.

Demi tercapainya target dan semangat kerja karyawan yang sesuai PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang juga telah menetapkan insentif yang akan diberikan kepada karyawan :

Tabel 1. 4
Data Insentif Produksi Bagian Desmet/PPIC
PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cab Palembang Tahun 2018

No	Bagian Desmet/PPIC	Besaran Insentif
1.	Kabag Desmet/PPIC	Rp. 75.000/minggu
2.	KA Shift Desmet	Rp. 50.000/minggu
3.	Operator	Rp. 30.000/minggu
4.	Anggota	Rp. 20.000/minggu
5.	Laborat	Rp. 30.000/minggu

Sumber : Bagian Desmet/PPIC PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cab. Palembang 2018

Berdasarkan tabel 1.4 Data Insentif Karyawan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa insentif yang mereka dapatkan itu relatif kecil karena dapat dilihat karyawan mendapatkan insentif dibawah Rp. 100.000 perminggu. Hal ini dapat dilihat berat dan susah nya pekerjaan yang karyawan lakukan setiap hari sehingga memicu ada beberapa karyawan yang mengeluh karena sedikitnya insentif yang didapatkan dan ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1.4 ada 5 bagian pada bagian Desmet/PPIC yang mendapatkan insentif. Jika karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka akan mendapatkan insentif sesuai dengan bagian tersebut. Didalam bagian PGA, ADM, *Packing, Maintenant*, Pengecoran, QC/QA dan PPIC terdapat kepala bagian khusus untuk memandu jalannya bagian tersebut. Jadi setiap bagian

memiliki Ketua Bagian sendiri agar pekerjaannya terstruktur dengan efektif, kepala bagian ini yang akan memberikan laporan perkembangan kepada pimpinan perusahaan. Disetiap bagian juga terdapat insentif khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan di bagiannya. Akan tetapi insentif ini diberikan dengan beberapa catatan yang harus di patuhi oleh karyawan. Dengan adanya insentif ini harapan perusahaan adalah agar karyawan terus termotivasi untuk bekerja dan terus disiplin akan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaannya akan tetapi ada perbedaan pada kenyataan dilapangan itu sendiri. Perbedaan ini timbul karena ada karyawan yang merasa insentif tidak sesuai dengan berat dan susahnya pekerjaan. Karena ini juga yang dapat menyebabkan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang mengalami ketidakstabilan pendapatan dan berdampak pada karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mencoba untuk mengetahui lebih dalam mengenai kaitan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan : **“Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang?”**

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang.”

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Palembang untuk menjadikan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta:Penerbit Mitra Wacana Media.
- Andriana, Ana Nor, M Nor Rasyidi, and Setio Utomo. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT . Sindy Utama Karya Kabupaten Paser” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 4, No. 1, Juli-Desember 2015*.
- Ariana, I Wayan Tresna, and I Gede Riana. n.d. 2015 “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.3 No.6*.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. *Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*.
- Fathoni, Azis, and Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang” 2 (2). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Made, I, Tangkas Fajar Agusta, Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. *Jurnal Administrasi Bisnis, 48 (1), 28–35*.
- Made, Ni, Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, Jurusan Manajemen, dan Universitas Pendidikan Ganesha. 2016. “Terhadap Kinerja Pegawai” 4 (1). *Jurnal Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.10 No.2, Hal.123*
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi, M. Djudi, and Yuniadi Mayowan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis 48 (1): 28–35*.
- Riski, Amalia. 2015. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar *Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol. 1 No., 13–30*.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers.
- Rohmah, Nela. Alini Gilang. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai kantor kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. *Journal Of Management : Vol.6, No.1 April 2019*.
- Rosita Okta Nugrahanigrum, Rahayu, Susanto Sunarso. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta (Survei pada pegawai RRI Surakarta)." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 No. 3 Tahun (2019 : 379-386)*.
- Sari, Yanti Komala. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai Yanti Komala Sari 1) *Jurnal Manajemen Bisnis 119 Vol. Vi No. 2 Mei 2014*.
- Sebayang, Mulykata, Dosen Fakultas, And Ekonomi USU. N.D. "Pengaruh Penghargaan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pada PT . Wijaya Karya Beton Cabang Sumatera Utara Di Medan," *Jurnal Manajemen, Vol. 1. 39–48*.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Buku 1 Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun." *Jurnal Jibeka 9: 10*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Soedjono, Imam. 2006. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Aksara Baru.
- Sofiyanti, Neneng, and Achmad Nawawi. 2017. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang” *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 2, Mei 2017*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Keenambelas. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo. 2018. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 1(1), 26–37. 2018*.
- Zahara, Rizki Novriyanti, and Hajan Hidayat. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu.” *Jurnal Dinamika Dotcom 3 (2): 150-156 ISSN 2548-9917*.

