

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM
SARI MUTIARA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SITI SRI INDRIATI
NPM: 14 832 0341



**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM
SARI MUTIARA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

SITI SRI INDRIATI

NPM: 14 832 0341



**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja
Pada Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan**

Nama Mahasiswa : Siti Sri Indriati

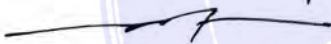
NIM : 14 832 0341

Program Studi : Manajemen

**Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. H. Miftahuddin, MBA



H. Syahriandy, SE, MSi

Mengetahui:

Ketua Jurusan



Adelina Lubis, SE, M.Si

Dekan



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus:

2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 565 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian ini berjumlah 565 orang. Ada pun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Realibilitas, teknik analisis regresi sederhana, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t serta Uji Koefisien Determinasi (R^2))

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan.

Kata Kunci : Pengawasan dan Disiplin Kerja.



KATA PENGANTAR

AssalammualaikumWr.Wb

Syukur Alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diberi judul: **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan”**

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, rnaka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Unitversitas Medan Area.

4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Direktur Pimpinan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat Suami Drs. Widodo, MSi dan Putri kami Aulia Nur Addinda yang telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat teman-teman Program Studi Manajemen seperjuangan yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, Oktober 2016

Penulis

Siti Sri Indriati
NPM : 14 832 0341

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Pengawasan.....	6
2. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
4. Indikator Disiplin Kerja.....	19
5. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis.....	28

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskriptif Data Perusahaan.....	39
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
3. Struktur Organisasi.....	40
B. Penyajian Data Responden.....	48
C. Penyajian Data Angket Responden.....	50

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel IV.2 Usia Responden.....	49
Tabel IV.3 Pendidikan Responden	50
Tabel IV.4 Pengawasan Kerja Terhadap Karyawan Telah Diatur Oleh Atasan Perusahaan	51
Tabel IV.5 Atasan Selalu Menerima Hasil Laporan Kerja Karyawan Dengan Baik.....	51
Tabel IV.6 Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan Kepada Karyawan Mampu Menciptakan Kinerja Yang Baik Serta Menguntungkan Bagi Perusahaan.....	51
Tabel IV.7 Atasan Memberikan Suatu Tindakan Secara Langsung Apabila Karyawan Melakukan Tindakan Kesalahan Dalam Bekerja	51
Tabel IV.8 Jam Masuk Kerja Serta Jam Pulang Kerja Karyawan Sudah Ditentukan Oleh Pihak Perusahaan.....	52
Tabel IV.9 Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Tepat Pada Waktunya	52
Tabel IV.10 Peraturan Yang Ditetapkan Dapat Memotivasi Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Atasan	52
Tabel IV.11 Karyawan Bertindak Sopan Dan Santun Atau Mematuhi Norma Sosial di Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV.12 Karyawan Mengenakan Seragam Kerja Sesuai Yang Telah Ditentukan	53
Tabel IV.13 Karyawan Mampu Menciptakan Hubungan Baik Dengan Unit Lain	53
Tabel IV.14 Karyawan Diperbolehkan Izin Cuti Dengan Alasan Urusan Keluarga Seperti Menikah Dan Sakit.....	53

Tabel IV.15 Setiap Karyawan Tidak Diperbolehkan Melakukan Tindakan Yang Tidak Sesuai Tanpa Ada Pemberitahuan Dari Atasan Yang Menyangkut Masalah Kerja



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1: Kerangka Konseptual.....	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran menejer atau pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2008 : 104)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Didit Darmawan (2003 : 45) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak”.

Permasalahan yang selalu terjadi pada suatu perusahaan berupa indiscipliner kerja pegawai biasanya disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pemimpin terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang sering dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik. Hal ini

menyebabkan adanya pegawai yang masuk dan keluar kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, adanya pegawai yang mangkir kerja tanpa pemberitahuan, karyawan yang keluar saat jam kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sebagainya.

Oleh karena itu, setiap menejer selalu berupaya agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertip atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan untuk menegakkan kesiapan perlu adanya teladan dari pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin merupakan panutan oleh para pegawainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja karyawan yang baik yaitu penerapan pengawasan.

Setiap perusahaan berupaya agar seluruh aktifitasnya dapat berjalan sebagaimana mestinya, dalam arti sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan sebelumnya. Untuk menjaga seluruh aktifitas dapat berjalan segai mestinya dibutuhkan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu aktifitas yang penting dalam manajemen, dimana pengawasan yang baik menjadi aktifitas yang dapat mengawasi agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai

hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawascara kerja pegawainya dan mendekati pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan tidak ada unsure paksaan hanya karena diawasi.

Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan Sumatera Utara adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan, melakukan berbagai peraturan dan pengawasan agar terciptanya karyawan yang bekerja dengan tertib dan disiplin. Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih belum meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dilihat dari segi tujuan dan kemampuan karyawan, dimana diketahui masih banyak karyawan yang belum dapat disiplin ketika masuk dan pulang pada jam kerja tepat pada waktunya, ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang dari harapan peraturan perusahaan.

Selain itu dilihat dari segi teladan pemimpin, dimana diketahui bahwa karyawan setingkat menejer kurang dalam pengawasan baik berhubungan dengan medis dan non medis sehingga karyawan atau perawat kurang maksimalnya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien atau laporan dari non medis kepada instansi kesehatan terkait sering kali kurang maksimal. Selanjutnya dilihat dari segi balas jasa, perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari segi keadilan, pemimpin kadang-kadang kurang adil dalam memberikan sanksi bagi karyawan tertentu sehingga membuat ketidakadilan bagi seluruh karyawan.

Sedangkan dalam penerapan pengawasan yang ada di perusahaan diketahui bahwa penetapan standar pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat masih ada beberapa kasus menyangkut salah diagnosa yang dilakukan oleh dokter dan kurang maksimalnya pelayanan medis oleh perawat. Selain itu dilihat dari pengukuran kerja yang ada, masih sering terjadi pimpinan kurang merespon baik hasil kerja karyawan, sementara karyawan atau perawat sudah mengerjakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Sedangkan penilaian kerja koreksi yang dilakukan pimpinan kurang maksimal sehingga karyawan atau perawat kurang mengetahui kesalahan yang diperbuat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Parulian, 2011:132)

Berdasarkan fenomena yang ada di rumah sakit membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada RSU. Sari Mutiara Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut : Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada RSU. Sari Mutiara Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada RSU. Sari Mutiara Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

2. Bagi RSU. Sari Mutiara Medan

Manfaat penelitian ini bagi RSU. Sari Mutiara Medan yaitu menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik melalui pengawasan.

3. Bagi pihak lain

Manfaat penelitian ini bagi pihak lain yaitu dapat menjadi bahan referensi serta pembandingan bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

4. Bagi akademisi

Manfaat penelitian ini bagi akademisi yaitu dapat menjadi bahan masukan, referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian, sehubungan dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2009 : 109) “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan guna menjamin bahwasemua semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien. Handoko (2012 : 55).

Berdasarkan pendefisian pengawasan atasan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan

dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujudnya hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan tersebut diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu supaya yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2009 : 95) adalah :

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang diperbuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan yang baru,
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah pada sasarannya dan seauai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti apa yang telah ditetapkan sebelumnya dalam *planning* atau tidak.
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.

- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijakan yang telah ditetapkan.

Tujuan pengawasan menurut Handoko (2012 : 57) adalah :

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil actual yang dicapai dan dapat digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi terhadap pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan ketertarikan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat merealisasikan tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan dapat mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2007 : 104). Berdasarkan pendapat diatas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektifitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai adalah motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sedangkan yang menurut sutrisno (2009 : 116) meyakini “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Selain itu wursanto (2010 : 71) mendefinisikan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsure paksaan”. Kemudian menurut Sinungan (2009) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau masyarakat atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan

tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktifitas kerja meningkat.

Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisien kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Sutrisno (2012:88) mengemukakan tujuan disiplin kerja adalah:

- a. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.
- b. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif

Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah serta mengoreksi tindakan tindakan individu dalam etiket yang tidak baik terhadap kelompok.

Menurut Sutrisno (2009 : 177) tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa tanggung jawab yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/ organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahannya, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri

pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2012:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan disiplin kerja. Hal ini berarti besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia mangkir, sering minta izin ke luar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya adalah mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya. Misalnya, bila ada seorang karyawan yang berbuat salah, harus segera ditegur dan dinasehati, sedangkan yang berprestasi sewajarnya mendapatkan pujian dan penghargaan.

Dari yang telah dikemukakan tersebut mengenai kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan disiplin bekerja jika kompensasi yang diterimanya dapat memberikan kepuasan. Sehingga jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan disiplin dalam bekerja karena adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karyawannya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang

mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam perusahaan masih menjadi panutan setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkannya supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

Dari yang telah dikemukakan tersebut mengenai keteladanan pimpinan dalam perusahaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan terwujud jika pimpinan mampu menegakkan disiplin kerja dari dirinya terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan setiap tindakan yang negatif yang dilakukan pimpinan, misalnya pimpinan sering kali tidak ada di tempat atau pimpinan seringkali terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari yang telah ditentukan, maka tingkah laku pimpinan ini akan menjadi contoh bagi bawahannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang sudah dijadikan pegangan.

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

Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan

dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pengecualian.

Dari yang telah dikemukakan tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja di dalam organisasi, maka perlu adanya peraturan mengenai disiplin kerja secara tertulis. Sehingga dengan adanya aturan secara tertulis tersebut, maka peraturan disiplin kerja tersebut akan menjadi acuan bagi karyawan mengenai sesuatu yang harus dipatuhinya jika dia bekerja di dalam perusahaan tersebut. Selain itu, sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin kerja perlu juga dibuat secara tertulis, sehingga jika karyawan melanggar disiplin kerja maka karyawan akan mengetahui sanksi yang akan didapatnya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

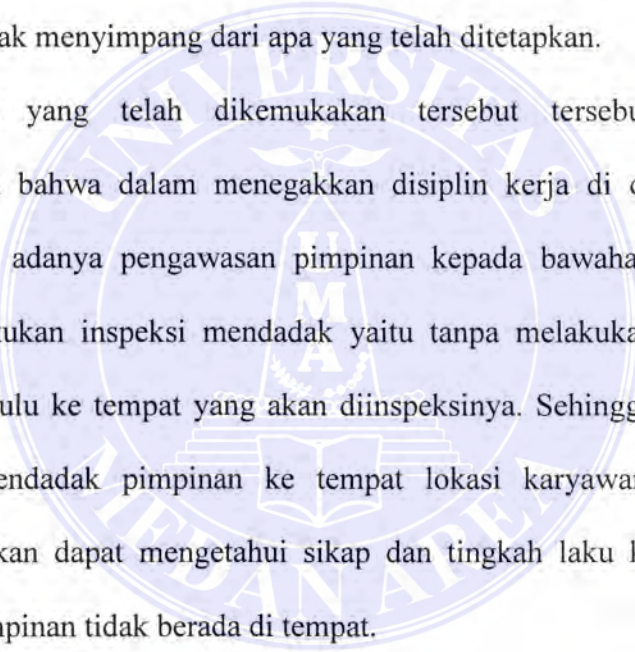
Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi yang demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut disiplin, tetapi ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata untuk apa

disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

Dari yang telah dikemukakan tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja di dalam organisasi, maka diperlukan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Tindakan yang diambil pimpinan kepada pelanggar disiplin kerja harus tegas dan jelas sesuai dengan aturan yang tertulis dan tidak memihak atau pilih kasih. Sehingga dengan adanya tindakan tegas dari pimpinan kepada pelanggar disiplin kerja akan menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya untuk tidak melanggar aturan disiplin kerja yang berlaku di dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.



Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut pengawasan melekat (waskat). Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pimpinan bertanggungjawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

Dari yang telah dikemukakan tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja di dalam organisasi, maka perlu adanya pengawasan pimpinan kepada bawahaannya. Pimpinan perlu melakukan inspeksi mendadak yaitu tanpa melakukan pemberitahuan terlebih dahulu ke tempat yang akan diinspeksinya. Sehingga dengan adanya inspeksi mendadak pimpinan ke tempat lokasi karyawan bekerja, maka pimpinan akan dapat mengetahui sikap dan tingkah laku karyawan bekerja sewaktu pimpinan tidak berada di tempat.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan

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

Dari yang telah dikemukakan tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja di dalam organisasi, maka pimpinan perlu memberikan perhatian kepada karyawannya. Perhatian tidak hanya dalam bentuk tindakan, tetapi juga perhatian dalam bentuk pemberian motivasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pertemuan rutin dengan karyawan perlu dilakukan, misalnya 1 kali dalam 1 bulan pimpinan melakukan pertemuan dengan karyawan untuk menanyakan kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dengan adanya pertemuan tersebut maka pimpinan dapat mengetahui peralatan dan perlengkapan kerja yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta memberikan petunjuk dan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang perlu ditegakkan untuk menciptakan disiplin yaitu:

a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari yang telah dikemukakan tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja di dalam organisasi, maka kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja perlu diciptakan. Baik itu kebiasaan adanya saling sikap hormat menghormati antara sesama karyawan dan antara bawahan dengan pimpinan. Tujuannya adalah dapat menciptakan keharmonisan di lingkungan kerja sehingga dapat mendorong terciptanya tim kerja yang kuat dan padu di dalam organisasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal secara individu maupun secara kelompok kerja.

4. Indikator Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan

mengikuti cara kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Adapun indicator disiplin kerja menurut Hasibuan (2009 : 194) diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Balas jasa
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan

Berikut Penjelasannya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang

baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pemimpin yang baik, kedisilinan pegawai pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisilinan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisilinan pegawai dalam organisasi. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai secara objektif. Jadi Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai semakin berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan kepada pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Dalam melaksanakan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

5. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sastrohadiwiryo (2009 : 98) menyatakan “Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan”. Berikut penjelasannya :

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja organisasi atau perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang Misalnya

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya sudah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.

- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi Disiplin Ringan misalnya :
- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Menurut Handoko (2006 : 83) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.
2. Disiplin *Korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin *prgresif* adalah suatu kebijaksanaan disiplin yang memberkan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin *progresif* ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan kepada pegawai yang melanggar aturan organisasi atau perusahaan.
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam *file* personalia.
- c. *Skorsing* dari pekerjaan 1 (satu) sampai 3 (hari)
- d. *Skorsing* 1 (satu) minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya
- f. Dipecat

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin yang diberikan kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin yang mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat digunakan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah hal yang terkait masalah

teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet.

Nidya Damayanti. S (2015). Universitas Medan Area, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada RSUD Sari Mutiara Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.447. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.293 yang berarti 29,3% variasi variabel terikat (disiplin kerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen (pengawasan) 55,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis dengan uji F_{hitung} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 52$, sehingga $(0,05:52)$ diperoleh t_{tabel} adalah 0,270. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 12 butir pertanyaan tersebut layak diukur serta dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Yulita Rahayu (2014) Universitas Medan Area, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mestika Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 0,654. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.428 yang berarti 42.8% variasi variabel terikat (disiplin kerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen (pengawasan) 57,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji F_{hitung} sebesar

9,988 dan F_{tabel} sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,988 > 4,08$ pada $\alpha = 5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan.

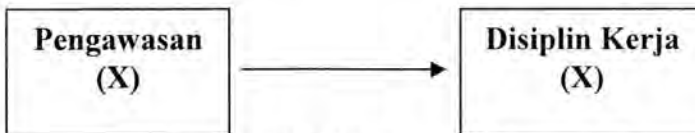
Hadi Rahmanto (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap disiplin Kerja Pada PT. Berlian Unggas Sakti Medan menyatakan bahwa hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Berlian Unggas Sakti Medan. Besarnya kontribusi variabel pengawasan sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

C. Kerangka Konseptual

Pengawasan merupakan salah satu aktivitas penting dalam manajemen, dimana pengawasan yang baik menjadi aktifitas yang dapat mengawasi agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsure paksaan hanya karena mereka diawasi.

Selain satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi

tolak ukur untuk mengetahui apakah peran menejer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah ini dan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Pengawasan berpengaruh terhadap kerja pada RSU. Sari Mutiara Medan

Ho : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada RSU. Sari Mutiara Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sugiono (2010, hal 13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sample dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/ dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan / angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan, jalan Kapten Muslim 76, kecamatan Medan Helvetia, Kelurahan Dwi Kora, Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah selama tiga bulan, yaitu bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Juni 2016. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	KEGIATAN	Waktu Penelitian (Bulan) 2016																							
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dab Seminar Proposal	█	█	█	█																				
2	Pengumpulan Data					█	█	█	█																
3	Analisis Data									█	█	█	█	█	█	█	█								
4	Bimbingan Skripsi																	█	█	█	█				
5	Seminar Hasil																					█	█	█	█
6	Sidang Meja Hijau																								

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2010 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 300 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh karakteristik tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini

Menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010 : 78). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan

(Sumber: Sugiyono, 2010 : 79)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 300 orang karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1+450(0.10)^2}$$

$$n = 75$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian berjumlah 75 orang.

C. Definisi Operasional Variable

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2
Definisi Operasional dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X)	Proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana – rencana semula	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Standar 2. Pengukuran Kinerja 3. Penilaian Kinerja 4. Tindakan Koreksi 	Skala Likert
Disiplin Kerja (Y)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. 	Skala Likert

		<p>5. Peraturan tentang pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar disipliner.</p> <p>6. Peraturan tentang pemberian hak-hak pegawai</p> <p>7. Peraturan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai</p>	
--	--	---	--

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah Penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010 :193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010: 199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010 : 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif berikut tabel instrument skala likert :

Tabel III.3
Tabel instrument skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1



F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2012:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SSPS versi 17.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 18.00*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $R_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $R_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach 0*

sampai I. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut .

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2010 : 277) mengatakan analisis regresi digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi (variabel independen) :

$$Y = a + b_{xy} + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengawasan

b_x = Koefisiensi Regresi

e = Standart kesalahan

Parulian (2011 : 7) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 18.0 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS 18.0 for windows*, kriteria pengujian adalah dengan Melihat tabel *One-Sample Test*, yaitu melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui

nilai t hitung dan nilai (sig). H_0 ditolak jika $sig > 0,05$ atau H_0 diterima jika $sig < 0,05$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengawasan kerja terhadap karyawan dilakukan oleh atasan masing-masing unit kerja dan atasan secara langsung dapat memberikan sanksi kepada karyawan apabila melakukan tindakan kesalahan dalam bekerja
2. Setiap penyelesaian pekerjaan karyawan tepat waktu dan laporan hasil kerjanya dapat diterima dengan baik oleh atasan
3. Tugas yang diberikan kepada karyawan mampu menciptakan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan
4. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu menjaga sopan santun, norma serta mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

B. Saran

1. Hendaknya pengawasan lebih ditingkatkan untuk memicu disiplin kerja Pegawai, dan hendaknya pengawasan yang dilakukan merata di setiap bagian dan harus bersifat kontiniu.
2. Pimpinan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sehingga faktor-faktor tersebut dapat berguna untuk pembentukan disiplin para pegawai yang nantinya akan menghasilkan pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi. Adapun faktor-faktor tersebut seperti penegakan peraturan, keteladanan pemimpin, motivasi dan adanya komunikasi yang baik dengan para pegawai.

3. Pimpinan harus bertindak tegas terhadap para pegawai yang melanggar peraturan sehingga akan ada tanggung jawab dari pegawai yang nantinya akan dapat membentuk disiplin bagi para pegawai tersebut dan agar menimbulkan efek jera untuk tidak melanggar peraturan lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya
Penerbit Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,
Semarang : BP – Undip.
- Hadi Rahmanto (2014) *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan Pada PT. Berlian Unggas Sakti Medan”*
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua
Yogyakarta :Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- _____ .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh.
Yogyakarta :Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah
Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Dasar
Kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Manulang, Marihot. (2007). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga.Yogyakarta :
Gajah Mada University Press.
- Parulian(2011). *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Penerbit :Erlangga,
Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,
Jakarta.
- Sugiyono(2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan
SSPS18.00 for windows*, Penerbit :Alfabeta, Bandung.
- _____ (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana,
Jakarta.
- Sinungan, M (2009). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*,
Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja
Karyawan*.Yogyakarta :Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas
Gadjah Mada.

Sukarna (2009). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit :Alfabeta, Bandung.

Wursanto (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Yulita Rahayu(2014) : *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mestika Mandiri Medan”*

