

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI TIRTA DHARMA
KHATULISTIWA PDAM KOTA PONTIANAK**

ARTIKEL PENELITIAN

Oleh:

**PESTA AISAWARA SIANIPAR
NIM F1031131039**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2017**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI TIRTA DHARMA
KHATULISTIWA PDAM KOTA PONTIANAK**

**Pesta Aisawara Sianipar
F1031131039**

Disetujui,

Pembimbing Pertama



**Dr. F.Y. Khosmas, M.Si
NIP. 195709111987031003**

Pembimbing Kedua



**Dr. Okianna, M.Si
NIP. 196210231990022001**

Mengetahui,



**Dekan FKIP Untan
Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 196803161994031014**

Ketua Jurusan PIIS



**Dr. Hj. Sulistyarini, M. Si
NIP. 196511171990032001**

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TIRTA DHARMA KHATULISTIWA PDAM KOTA PONTIANAK

Pesta Aisawara Sianipar
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak
Email : aisawarasianipar@gmail.com

Abstract

This research aims to understand the factors analysis work discipline employees at cooperatives tirta dharma khatulistiwa PDAM kota pontianak . The methodology that was used in this research that is a method of descriptive with a qualitative approach. Data sources in this research are managers and 3 employees consisting of (unit shops 1 employees, a savings and loan unit 1 employees, unit instalatir / construction 1 employees). Data were collected based on interview guidelines as well as the results of sheets note and documentation . Testing the validity of data in this research namely by triangulasi source. The results of the study showed that discipline work employees at cooperatives tirta dharma khatulistiwa pdam kota pontianak is good can be seen from 5 an indicator for discipline work employees at cooperatives tirta dharma .Based on the results of research conducted in cooperatives tirta dharma khatulistiwa PDAM kota pontianak researchers give suggestions to make employees increase discipline that this type of cooperatives can more advanced and able to compete with the other business .

Keywords: *Factors discipline work employees cooperatives*

Menurut Singodimejo 2002 (dalam Mulyadi, 2015:48) Mengatakan Disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dengan adanya kedisiplinan maka dalam suatu organisasi tersebut dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar peraturan dapat dipatuhi oleh para karyawannya, maka pimpinan harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap karyawannya agar dapat bersama-sama dalam mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik. Dalam menjalankan kedisiplinan kerja karyawan, pimpinan harus berpedoman teguh terhadap norma-norma kemanusiaan dan mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Persoalan dalam kedisiplinan kerja karyawan

dapat teratasi apabila masing-masing karyawan memiliki kesadaran dalam tanggungjawabnya, sebaliknya jika karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang tidak baik dalam menjalankan tugasnya seperti kebiasaan untuk datang terlambat, mengerjakan pekerjaan dengan tidak benar, sering melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan koperasi, maka tujuan koperasi tersebut tidak akan tercapai. Hal tersebut merupakan permasalahan bagi koperasi.

Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak merupakan salah satu koperasi yang berada di Kota Pontianak. Dimana koperasi ini milik karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum). Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya permasalahan yang terjadi di

organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dalam meneliti di koperasi ini peneliti menemukan permasalahan yang terjadi yaitu dalam kedisiplinan karyawannya sehingga menghambat keberhasilan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

Dari ketidakdisiplinan karyawan tersebut yang menghambat tujuan dari keberhasilan koperasi maka koperasi mempunyai aturan untuk pemberlakuan kedisiplinan atau Tata tertib karyawan di Koperasi tersebut sebagai berikut:

- (1) Jam masuk kerja 07.30-16.45 Wib (Senin-Kamis).
- (2) Jam masuk kerja 07.30-16.00 Wib (Jumat).
- (3) Jam istirahat Senin-Jumat (12.00 s/d 13.30).
- (4) Hari Sabtu libur.
- (5) Dikenakan pemotongan uang makan perhari apabila tidak masuk kerja, dan terlambat masuk atau pulang cepat.
- (6) Wajib membersihkan ruangan kerja masing-masing.
- (7) Wajib stand by walaupun kosong/ selesai pekerjaan.
- (8) Melakukan perbaikan dan kesadaran kerja yang datang dari masing-masing person karyawan.
- (9) Program kerja harian karyawan menganut program kerja pengurus dan rutinitas yang sudah berjalan tanpa melakukan perubahan drastis, namun lebih kearah penyempurnaan.

(10) Wajib menyelesaikan laporan dan tagihan atas transaksi usaha batas waktu tanggal 20 setiap bulannya.

(11) Wajib menggunakan seragam dinas pada saat dinas. Dan tidak/ dilarang menggunakannya pada saat luar jam dinas.

(12) Setiap unit wajib menyelesaikan permasalahan serta konsultasi dengan koordinator unit guna rembukan internal sebelum diselesaikan diatas.

(13) Semua hasil kerja karyawan unit beserta koordinatornya akan dilaporkan kepada manager dan akan ditindaklanjuti ke pengurus.

Dengan adanya aturan yang telah dibuat maka koperasi mengharapkan karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja. Selain itu di koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak memiliki tiga unit usaha yaitu: unit pertokoan, unit simpan pinjam, dan unit instalatir/konstruksi, yang masing-masing unit memiliki 2 karyawan. Dari ketiga unit usaha yang dijalankan oleh pihak koperasi unit usaha yang paling menguntungkan yaitu unit usaha simpan pinjam dan unit usaha Instalatir/konstruksi.

Dalam survey awal di koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, peneliti juga menemukan beberapa informasi mengenai Upah Minimum Kota (UMK) yang diterapkan di koperasi tersebut yaitu sebesar Rp 1.972.000/bulan dan berikut jumlah karyawan di koperasi tersebut dapat dilihat dengan tabel dibawah ini.

Tabel 1
Daftar Absensi Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak
Bentuk Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan
Tahun 2016

Tahun	Terlambat masuk kerja												Total
	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	
2016	16,5	20,5	8,5	24,5	22	20,5	17	26,5	28	21	30,5	23,5	259

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran dalam kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak pada tahun 2016. Dengan melihat

daftar hadir karyawan tersebut maka berarti karyawan banyak yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku, bentuk pelanggaran kedisiplinan kerja tersebut yang termasuk kategori terlambat adalah karyawan yang

masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu dan untuk mengetahui kedisiplinan kerja pada karyawan yang ada di Koperasi Tirta Dharma maka peneliti akan mewawancarai karyawan dan manajer dikoperasi tersebut.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai analisis faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan pada "Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak".

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Nawawi (2015:67) "metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya".

Untuk melihat kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak sesuai dengan permasalahan, tujuan, dan manfaat penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan gambaran secara objektif atau apa adanya baik dengan kata-kata mengenai kedisiplinan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang digunakan dan dianggap sesuai dalam penelitian ini yaitu survei dengan menganalisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa Pdam Kota Pontianak. Bentuk survei yaitu dengan melakukan pemeriksaan dan pengukuran terhadap gejala-gejala yang ada dilapangan dengan mencari keterangan secara tepat untuk dibandingkan dengan data yang ditetapkan.

Data merupakan suatu kenyataan yang menggambarkan dari kesatuan kejadian yang nyata. Data merupakan gambaran dari suatu kejadian yang kita hadapi. Menurut Muhammad Idrus (2009:61) data adalah "segala keterangan (informasi) mengenai semua hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian".

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172) yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah "subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan. Pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Sesuai dengan uraian diatas, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Manajer dan Karyawan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yang berjumlah 3 karyawan yang terdiri dari (unit pertokoan 1 karyawan, unit simpan pinjam 1 karyawan, unit instalatir/konstruksi 1 karyawan) dan Manager Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun hasil wawancara dengan manajer koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak pada hari/tanggal : Rabu, 10 Mei 2017, Waktu : 09.25 WIB, Tempat : Koperasi Tirta Dharma, dengan fokus penelitian faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan dengan indikator pada penelitian ini yaitu Faktor pengaruh pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, perhatian kepada karyawan, dan sanksi hukuman.

Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak manajer Riadi Simon tentang faktor pengaruh pemberian kompensasi yaitu dengan pertanyaan yaitu: Apakah koperasi memberikan insentif diluar gaji? bagaimana koperasi memberikan insentif diluar gaji? apakah dengan adanya insentif dapat memotivasi karyawan untuk disiplin dalam bekerja?

Responden menjawab faktor pengaruh pemberian kompensasi dalam kedisiplinan kerja karyawan koperasi telah memberikan insentif dan insentif langsung dimasukkan ke

dalam daftar gaji kemudian insentif dikeluarkan dari anggaran kas, dengan adanya insentif para karyawan juga lebih giat bekerja.

Faktor Keteladanan Manajer Dalam Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak manajer Riadi Simon tentang faktor keteladanan manajer dalam perusahaan dengan pertanyaan yaitu: apakah bapak sudah memberikan teladan yang baik dalam upaya menerapkan kedisiplinan? apakah bapak sudah komitmen dalam setiap perbuatan berkaitan dengan kedisiplinan untuk bekerja?

Responden menjawab faktor keteladanan manajer dalam perusahaan dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah menurutnya selama ia bekerja ia tidak pernah membuat permasalahan atau kontroversi sesama rekan kerjanya dan ia merasa sudah menciptakan suasana yang baik dalam bekerja, mengingatkan rekan kerja untuk datang dan pulang tepat waktu.

Faktor Ketegasan Manajer Dalam Mengambil Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak manajer Riadi Simon tentang faktor ketegasan manajer dalam mengambil keputusan yaitu dengan pertanyaan Apakah ketegasan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan? Bagaimana tindakan bapak terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja ?

Responden menjawab faktor ketegasan manajer dalam mengambil keputusan dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah karena adanya ketegasan yang konsisten dalam mengambil keputusan dan kesepakatan harus ada dasar komitmen yang perlu ditegakkan agar karyawan terus disiplin kemudian karyawan yang melakukan pelanggaran akan ditegur jika pelanggaran terus terulang akan diberikan surat peringatan hingga surat peringatan tiga kali.

Faktor Perhatian Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak manajer

Riadi Simon tentang faktor perhatian kepada karyawan yaitu dengan pertanyaan Apakah antar pemimpin dan karyawan koperasi terjalin hubungan yang baik? Apakah bapak selalu memberikan dukungan kepada karyawan ?

Responden menjawab faktor perhatian kepada karyawan dalam kedisiplinan kerja dengan adanya perhatian pada karyawan akan terjalin hubungan yang baik karena adanya transparansi dalam bekerja antar sesama rekan kerja dan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan dalam bekerja.

Sanksi Hukuman

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak manajer Riadi Simon tentang faktor sanksi hukuman yaitu: dengan pertanyaan Seberapa penting sanksi hukuman terhadap kerapian pengelolaan manajemen karyawan dalam kedisiplinan? Apakah sanksi hukuman membawa dampak positif pada karyawan dalam bekerja ? apakah ada karyawan yang keberatan dengan adanya sanksi hukuman?

Responden menjawab faktor sanksi hukuman terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah dengan adanya sanksi hukuman akan membuat karyawan tentunya semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan dan karyawan tidak ada yang keberatan.

Hasil Wawancara Dengan Karyawan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak

Adapun hasil wawancara dengan karyawan koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dengan fokus penelitian faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan dengan indikator pada penelitian ini yaitu Faktor pengaruh pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, perhatian kepada karyawan, dan sanksi hukum.

Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

(1) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan bagian konstruksi/instalator pada hari/tanggal : Rabu, 10 Mei 2017, Waktu: 10.30 Wib, Tempat : Koperasi Tirta Dharma, dengan pertanyaan yaitu, Apakah koperasi memberikan insentif diluar gaji? Apakah dengan adanya insentif dapat memotivasi ibu untuk bekerja?

Responden menjawab faktor pengaruh pemberian kompensasi dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah koperasi memberikan insentif dengan adanya insentif ia juga semakin disiplin bekerja karena jika ia datang terlambat maka ada pemotongan untuk uang makan perharinya.

(2) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan bagian simpan pinjam pada hari/tanggal : Rabu, 10 Mei 2017, Waktu: 11.15 Wib, Tempat : Koperasi Tirta Dharma, dengan pertanyaan yaitu, Apakah koperasi memberikan insentif diluar gaji ? Apakah dengan adanya insentif dapat memotivasi ibu untuk disiplin dalam bekerja?

Responden menjawab faktor pengaruh pemberian kompensasi dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah koperasi memberikan insentif dengan adanya insentif responden juga disiplin kerja karena jika ia datang terlambat maka ada pemotongan untuk uang makan maka dari itu responden tidak mau datang telambat.

(3) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan bagian pertokoan pada hari/tanggal : Rabu, 10 Mei 2017, Waktu: 13.20 Wib, Tempat : Koperasi Tirta Dharma, dengan pertanyaan yaitu, Apakah koperasi memberikan insentif diluar gaji? Apakah dengan adanya insentif dapat memotivasi ibu untuk disiplin dalam bekerja?

Responden menjawab faktor pengaruh pemberian kompensasi dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah koperasi memberikan insentif dengan adanya insentif responden juga semakin disiplin kerja karena jika ia tidak disiplin ia merasa malu sudah mendapatkan uang tetapi masih tidak disiplin dan merasa

rugi karena ada pemotongan gaji jika datang terlambat.

Faktor Keteladanan Manajer Dalam Perusahaan

(1) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian konstruksi/instalator dengan pertanyaan yaitu : apakah pemimpin ibu memberikan teladan yang baik dalam upaya menerapkan kedisiplinan? Bagaimana peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam bekerja sesuai dengan sikap dan perbuatannya?

Responden menjawab faktor keteladanan manajer dalam perusahaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah pemimpinnya sudah memberikan teladan yang baik dengan cara selalu mengingatkan untuk datang dan pulang tepat waktu dan bekerja yang baik kemudian ia juga mengatakan bahwa pimpinannya sudah menjalankan peraturan sesuai dengan yang telah dibuatnya.

(2) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian simpan pinjam dengan pertanyaan yaitu : apakah pemimpin ibu memberikan teladan yang baik dalam upaya menerapkan kedisiplinan? Bagaimana peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam bekerja sesuai dengan sikap dan perbuatannya?

Responden menjawab faktor keteladanan manajer dalam perusahaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah pemimpinnya sudah memberikan teladan yang baik dengan cara selalu mengingatkan untuk datang dan pulang tepat waktu dan bekerja yang dengan benar tidak sembarangan kemudian ia juga mengatakan bahwa pimpinannya sudah menjalankan peraturan sesuai dengan yang telah dibuatnya.

(3) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian pertokoan dengan pertanyaan yaitu : apakah pemimpin bapak memberikan teladan yang baik dalam upaya menerapkan kedisiplinan? Bagaimana peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam bekerja sesuai dengan sikap dan perbuatannya?

Responden menjawab faktor keteladanan manajer dalam perusahaan terhadap

kedisiplinan kerja karyawan adalah pemimpinnya sudah memberikan teladan yang baik dengan cara selalu mengingatkan untuk datang tepat waktu dan tidak keluar masuk kantor sembarangan kemudian ia juga mengatakan bahwa pemimpinnya sudah menjalankan peraturan sesuai dengan yang telah dibuatnya.

Faktor Ketegasan Manajer Dalam Mengambil Keputusan

(1) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian konstruksi/instalatur dengan pertanyaan yaitu : apakah dengan adanya ketegasan dapat meningkatkan disiplin kerja ibu? Bagaimana tindakan tegas dari pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja? Tindakan apa yang pimpinan ibu lakukan ketika ada masalah?

Responden menjawab faktor ketegasan manajer dalam mengambil keputusan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah dengan adanya ketegasan dapat membuatnya semakin disiplin kemudian ia juga mengatakan adanya tindakan tegas jika terjadi pelanggaran dengan ditegur tidak membedakan karyawan kemudian diberikan surat peringatan dan jika ada masalah akan memecahkan masalah tersebut dengan cara berdiskusi dengan rekan kerja yang lainnya.

(2) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian simpan pinjam dengan pertanyaan yaitu : apakah dengan adanya ketegasan dapat meningkatkan disiplin kerja ibu? Bagaimana tindakan tegas dari pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja? Tindakan apa yang pimpinan ibu lakukan ketika ada masalah?

Responden menjawab faktor ketegasan manajer terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah dengan adanya ketegasan dapat membuatnya semakin disiplin ia juga berprinsip bahwa jika pemimpin tegas maka kerjaan karyawannya pun akan lebih baik kemudian adanya tindakan tegas jika terjadi pelanggaran dengan ditegur kemudian diberikan surat peringatan dan jika ada

masalah akan memecahkan masalah tersebut mencari solusi terbaik.

(3) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian pertokoan dengan pertanyaan yaitu : apakah dengan adanya ketegasan dapat meningkatkan disiplin kerja bapak? Bagaimana tindakan tegas dari pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja?

Responden menjawab faktor ketegasan manajer dalam mengambil keputusan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah dengan adanya ketegasan dapat membuatnya semakin disiplin kemudian adanya tindakan tegas jika terjadi pelanggaran dengan ditegur kemudian diberikan surat peringatan dan jika ada masalah akan memecahkan masalah tersebut mencari solusi terbaik.

Faktor Perhatian Kepada Karyawan

(1) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian konstruksi/instalatur dengan pertanyaan yaitu : apakah antar sesama rekan kerja terjalin hubungan yang baik? Bagaimana kerjasama yang dilakukan ibu dengan sesama rekan kerja?

Responden menjawab faktor perhatian kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah hubungan kerja yang baik karena sesama rekan kerja saling transparansi (terbuka) dan responden pun selalu bekerjasama dengan rekan kerja membantu jika ada kesusahan.

(2) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian simpan pinjam dengan pertanyaan yaitu : apakah antar sesama rekan kerja terjalin hubungan yang baik? Bagaimana kerjasama yang dilakukan ibu dengan sesama rekan kerja?

Responden menjawab faktor perhatian kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah hubungan kerja yang baik karena sesama rekan kerja saling transparansi dan responden pun sharing dengan rekan kerja tentang masalah kerjaan.

(3) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian pertokoan dengan pertanyaan yaitu : apakah

antar sesama rekan kerja terjalin hubungan yang baik? Bagaimana kerjasama yang dilakukan bapak dengan sesama rekan kerja? Responden menjawab faktor perhatian kepada karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah adanya hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja saling terbuka dan responden saling membantu jika ada kerjaan yang sedang menumpuk.

Sanksi Hukuman

(1) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian konstruksi/instalatur dengan pertanyaan yaitu : apakah pemberian sanksi hukuman yang berlaku dikoperasi dapat meningkatkan disiplin kerja? Apakah ibu merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman?

Responden kedua menjawab faktor sanksi hukuman dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah dapat meningkatkan kedisiplin kerja menurutnya jika tidak ada sanksi hukuman maka karyawan yang bekerja pun akan semau-maunya saja dan responden tidak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman selagi sanksi itu benar dan tidak merugikan.

(2) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian simpan pinjam dengan pertanyaan yaitu : apakah pemberian sanksi hukuman yang berlaku dikoperasi dapat meningkatkan disiplin kerja? Apakah ibu merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman?

Responden menjawab faktor sanksi hukuman dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah dapat meningkatkan kedisiplin kerja menurutnya jika ada sanksi hukuman akan lebih tertib jika tidak ada sanksi hukuman maka karyawan yang bekerja pun akan sesuka hati saja dan responden tidak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman selagi sanksi itu benar.

(3) Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan bagian pertokoan dengan pertanyaan yaitu : apakah pemberian sanksi hukuman yang berlaku dikoperasi dapat meningkatkan disiplin kerja? Apakah bapak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman?

Responden menjawab faktor sanksi hukuman dalam kedisiplinan kerja karyawan adalah dapat meningkatkan kedisiplin kerja menurutnya jika ada sanksi hukuman akan lebih baik dan responden tidak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman selagi sanksi itu benar.

Pembahasan

Kedisiplinan kerja pada koperasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan koperasi untuk dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam koperasi tersebut. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di Koperasi itu sendiri.

Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam koperasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari koperasi. Untuk mewujudkan tujuan koperasi maka yang harus ditegaskan dikoperasi tersebut adalah kedisiplinan kerja para karyawannya. Untuk itu, koperasi memiliki aturan-aturan berupa kedisiplinan kerja yang mengatur perilaku kerja sekaligus memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan kerja pada koperasi maka dapat membuat karyawan semakin termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini kedisiplinan kerja pada koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yaitu dengan indikator pengaruh pemberian kompensasi, faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, faktor perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman. Hasil analisis wawancara dengan manajer dan karyawan di Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak peneliti menemukan faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan dijabarkan berdasarkan indikator sebagai berikut:

Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

Pengaruh pemberian kompensasi sangat penting bagi para karyawan yang bekerja karena pengaruh pemberian kompensasi merupakan cerminan untuk menilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan maka dapat menumbuhkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak memberikan kompensasi pada karyawannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh badan hukum Koperasi nomor. 942/BH/X/1980 dengan maksud agar semua karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi para karyawan juga semakin giat untuk bekerja, dan berusaha untuk datang dan pulang dengan tepat waktu agar para karyawan yang bekerja tidak mendapat pemotongan gaji dengan demikian jika para karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka koperasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut juga didukung dengan mewawancari manajer koperasi yang menyatakan bahwa karyawan semakin giat bekerja dan termotivasi untuk semakin disiplin dengan adanya pemberian kompensasi tersebut. sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:142) mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor Keteladanan Manajer Dalam Perusahaan.

Keteladanan manajer merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mendorong/memotivasi para karyawannya melakukan pekerjaan yang baik. Dalam keteladanan manajer di Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak manajer telah memberikan contoh teladan yang baik untuk para karyawannya dalam bekerja. Keteladanan manajer berperan

penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawannya karena seorang pemimpin dapat dijadikan contoh atau panutan untuk bawahannya. Dengan memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawannya, maka karyawan yang melakukan pelanggaran pun akan merasa malu jika melakukan pelanggaran dalam bekerja. Jika pemimpinnya sudah tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, maka karyawan yang bekerja pun akan mencontoh sikap dari pimpinannya. Maka dari itu sikap dan perbuatan seorang pimpinan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat agar para bawahannya dapat mencontoh sikap dan perbuatan dari pimpinannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa manajer di koperasi Tirta Dharma sudah memberikan teladan yang baik untuk dicontoh para karyawannya dengan tidak membuat keributan, menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, tidak pernah berselisih paham dengan rekan kerja selalu mengingatkan untuk datang dan pulang tepat waktu.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012 : 195) Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

Faktor Ketegasan Manajer Dalam Mengambil Keputusan

Faktor ketegasan dari seorang manajer dalam mengambil keputusan, merupakan tindakan yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Manajer perlu mengambil suatu keputusan yang konsisten terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, sehingga adanya tindakan tegas dari seorang manajer untuk melihat bagaimana manajer tersebut akan bertindak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa

pengambilan keputusan perlu adanya konsisten. Konsisten dalam hal ini mempunyai arti bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan harus ditindak tegas sesuai peraturan yang ada. Maka keputusan yang konsisten berarti suatu keputusan yang diambil oleh pimpinan yang bersifat tetap tidak berubah-ubah. Sesuai dengan pendapat Usman (2014 : 440) “pengambilan keputusan penting bagi manajer administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam memotivasi, komunikasi, kepemimpinan, koordinasi dan perubahan organisasi”.

Faktor Perhatian Kepada Karyawan

Faktor perhatian kepada karyawan, terhadap kedisiplinan kerja di Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak mempunyai hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja. Adanya hubungan kerja yang baik akan tercipta apabila pimpinan dan sesama karyawan dapat selalu saling berkomunikasi dengan baik serta saling menghargai satu sama lain demi terciptanya kelancaran proses kegiatan dalam bekerja. Dengan menjalin hubungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil diwawancarai oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa faktor perhatian kepada karyawan di koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak terhadap kedisiplinan kerja karyawan sejauh ini mempunyai hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja dan mempunyai tali silaturahmi yang baik serta suasana kerja yang nyaman mempunyai hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan/manajer. Hal tersebut didukung dengan mewawancarai manajer Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yang menyatakan bahwa dengan lebih memperhatikan karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan maupun sesama atasan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012 : 195) “karyawan/pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman, terhadap kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Sanksi hukuman sangatlah penting dalam memelihara tingkat kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan adanya sanksi hukuman akan membuat karyawan menjadi segan untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya peraturan yang telah dibuat dapat menyadarkan karyawan untuk selalu berperilaku baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sehingga jika ia melanggar peraturan tersebut, maka sudah jelas ia tahu sanksi hukuman apa yang dikenakan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa responden tersebut menyetujui dengan adanya sanksi hukuman yang telah ditetapkan di tempat ia bekerja dan tidak merasa keberatan dengan adanya sanksi hukuman, sanksi hukuman juga perlu adanya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan mewawancarai manajer karyawan yang menyatakan bahwa karyawan semakin disiplin dengan adanya sanksi hukuman membuat karyawan yang bekerja semakin taat terhadap aturan. Sesuai dengan jurnal (Alhani 2016:6) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara terhadap manajer dan karyawan mengenai kedisiplinan kerja karyawan di Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi di koperasi Tirta Dharma

Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak maka karyawan yang bekerja dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan kedisiplinannya. (2) Faktor Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan dikoperasi tersebut sudah baik dengan memberikan teladan kepada karyawannya menciptakan suasana dalam bekerja yang kondusif dan selalu mengingatkan kepada para karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. (3) Faktor Ketegasan Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan

Pimpinan dalam mengambil keputusan di koperasi tersebut sudah tegas dengan memberikan komitmen sehingga keputusan yang dipilih bersifat tetap atau tidak berubah-ubah. (4) Faktor Perhatian Kepada Karyawan Dengan memperhatikan para karyawan dapat membuat hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan sesama atasannya sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan yang bekerja. (5) Faktor Sanksi Hukuman

Dengan adanya Sanksi hukuman untuk mendisiplinkan para karyawan maka dapat mengurangi pelanggaran yang dilakukan para karyawan karena para karyawan dikoperasi tersebut merasa takut apabila terkena sanksi.

Saran

Dari analisis faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, maka hal-hal yang menjadi pertimbangan adalah sebagai berikut:(1) Bagi manager hendaknya menerapkan keadilan pada setiap karyawan karena akan mempengaruhi semangat kerja para karyawan, maka harus dijelaskan kepada karyawan arti keadilan dalam lingkungan kerja agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar sesama

karyawan dan pertahankan kebijakan yang telah dijalankan saat ini, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. (2) Untuk karyawan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinannya sebagai karyawan hal ini bertujuan agar koperasi dapat lebih maju dan berkembang.(3) Bagi penulis hendaknya terus menggali pengetahuan sehingga mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam kehidupan sehari-hari dan dapat memberikan manfaat kepada orang lain.

Daftar Rujukan

- Alhani. (2016). **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Penanaman Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat**. [Http://jurmafis.untan.ac.id](http://jurmafis.untan.ac.id) ; <http://jurnalmhsfisipuntan.co.nr>. Diakses 17 Januari 2017.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Idrus, Muhammad. (2009). **Metode Penelitian Ilmu Sosial**. Yogyakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Bogor: In Media-Anggota IKAPI
- Nawawi, Hadari. (2015). **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta