ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA

PT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

'The Analysis Of Employees Dicipline At PT Aartaboga Cemerlang Pekanbaru'

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh:

Nama : Imigrasi Halawa

NIM : 1961201207

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

'The Analysis Of Employees Dicipline At PT Aartaboga Cemerlang Pekanbaru'

SKRIPSI

Oleh:

Nama : Imigrasi Halawa

NIM : 1961201207

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IMIGRASI HALAWA

NIM : 1961201207

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. HARDI, SE, MM	**TASRIL, SE, MM**
NIDN: 1015058102	**NIDN:1010056201**

DEKAN	KETUA JURUSAN
Dr. DINI ONASIS, SE., SH., MM., MH., AK., CA., ACPA	**AZNURIYANDI, SE., M.Si**
NIDN: 1006067101	**NIDN: 1021088602**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IMIGRASI HALAWA

NIM : 1961201207

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

KETUA JURUSAN

AZNURIYANDI, SE., M.Si

NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr.IDEL WALDEMI,SE.I.,M.Si

NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Dr. HARDI, SE, MM

NIDN: 1015058102

TASRIL SE, MM

NIDN: 1010056201

SOUVYA FITRIE, SE, MM

NIDN: 1011107901

AFRED SUCI, Ph.D

NIDN: 0018057502

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADAPT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul analisis disiplin kerja karyawan pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan populasi yang digunakan adalah sesluruh karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru dengan sampel sebanyak 38 orang.Adapun hasil penelitian ini adalah (1) Indikator kejelasan tujuan dan kemampuan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori baik, artinya karyawan sudah menyadari tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dan sudah mengetahui kemampuan yang dimiliki. (2)Teladan Pemimpin yang ada di PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori tidak baik. Pemimpin belum memberi contoh yang baik dan sesuai dengan apa yang dikatakan kepada para karyawan. (3) Keadilan yang ada di PT Arta Boga Cemerlang dalam kategori cukup baik. Masih kurangnya keadilan pemimpin dan kurangnya kesetaraan antar karyawan.. (4) Balas Jasa yang diberikan PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori baik. Kryawan mendapatkan gaji, insentif dan fasilitas yang baik.(4) Pengawasan melekat di PT Arta Boga Cemerlang masih dalam kateogir cukup baik. Karyawan masih diawasi dalam sikap, perilaku maupun gairah bekerja setiap bulannya. (5) Sanksi yang diberikan kepada karyawan PT Arta Boga Cemerlang sudah sesuai. Sanksi yang tegas dan konsisten juga sudah diberkan apabila ada karyawan yang tidak disiplin. (7) Ketegasan pimpinan juga dalam kondisi cukup baik. Ketegasan terhadap karyawan sangat diperlukan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. (8) Hubungan kemanusiaan antar karyawan yang terjalin pada PT Arta Boga Cemerlang sudah baik dan harmonis. Karyawan saling akrab dan menjalin silaturahmi yang baik dalam bekerja. (9) Turunnya disiplin kerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang disebabkan oleh tidak baiknya teladan pimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini diukur dari sub indkator variabel yaitu. Pimpinan yang tidak adil, dan karyawan yang merasa belum diperlakukan setara dengan karyawan lainnya. (10) Faktor lainnya yang menyebabkan turunnya disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah karena kurangnya keadilan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap sub indikator yany diteliti yaitu : pemberian hak & Kewajiban yang belum sama serta belum tercapainya kesetaraan antar karyawan satu dengan karyawan lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang telah dituliskan atau publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuaan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudiaan hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dalam karya tulis ini, serta yang lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikiaan surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Juni 2024

MIGRASI HALAWA

ii

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artaboga Cemerlang Pekanbaru"**. Adapun tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari dalam penulisaan skripsi ini masih banyak kekurangan kelemahan dan masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan keritikan dan saran dari pembaca sehingga dapat lebih sempurna dan bermanfaat bagi kita semua pada masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis mennyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini. Dalam menyelesaikan penulisaan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuaan berupa arahan, data, tenaga waktu, untuk penulis mengucapkan terimakasih yang setinggih-tinggihnya kepada

1. Bapak Dr. DINI ONASIS, SE., SH., MM., MH., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitass Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak AZNURIYANDI, SE., M,Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultass Ekonomi Universita Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Hardi, SE, MM sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk, arahan dan saran untuk penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Tasril, SE, MM Sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan ibu karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberi bekal dan ilmu pengetahuan ilmiah selama penulis mengikuti perkuliahan
6. Staf atau karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru yang telah banyak memberikan informassi dan data kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ucapan terimakasi penulis sampaikan kepada kedua orang tua saya bapak (Musa Eli Halawa) dan mama (Aribae Solawazo) tercinta yang telah banyak memberikan do'a dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelsaikan skripsi ini terimakasih atas segalah pengorbanan bapak dan mama.
8. Ucapan terimakasih juga untuk gembul yang selalu ada buat saya, yang selalu support saya selama ini, saya berharap dia akan selalu ada buat saya dan di samping saya selama nya.

Akhir kata penulis mengucapkan semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat dan karunia kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua amin.

Pekanbaru, Februari 2024

IMIGRASI HALAWA

DAFTAR ISI

ABSTRAK iii
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 PERUMUSAN MASALAH 6
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 6
1.3.1 Tujuan Penelitian 6
1.3.2 Manfaat Penelitian 7
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS . 9
2.1 TELAAH PUSTAKA 9
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 31
2.3 HIPOTESIS 36
BAB III METODE PENELITIAN 37
3.1 OBJEK PENELITIAN 37
3.2 POPULASI DAN SAMPEL 37
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 38
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 38
3.4.1 Jenis data 38
3.4.2 Sumber data 38
3.4 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 40
3.7 ANALISIS DATA 41
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 43
4.1 Sejarah OT GROUP 43
4.2 Sejarah PT Arta Boga Cemerlang 59

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 59
5.1 HASIL PENELITIAN 59
5.2 PEMBAHASAN 81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 88
6.1 KESIMPULAN 88
6.2 SARAN 90
DAFTAR PUSTAKA 91
BIOGRAFI PENULIS 93
DAFTAR PUSTAKA 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan.....2
Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan.....5
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel 40
Tabel 3.2 Bobot Skala Likert 42
Tabel 3.3 Penilaian Interpretsi Mean Variabel Penelitian 42
Tabel 4.1 Data Produk yang dijual pada OT GROUP 47
Tabel 5.1 Responden Menurut Jenis Kelamin 59
Tabel 5.2 Responden Menurut Usia.....60
Tabel 5.3 Responden Menurut Jenjang Pendidikan.....60
Tabel 5.4 Responden Menurut Masa Kerja 61
Tabel 5.5 Tanggapan Responden tentang Kejelasan Tujuan 62
Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Kemampuan.....63
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Tujuan dan Kemampuan.64
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang Adil 60
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Kesesuaian 60
Tabel 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Teladan Pemimpin.....60
Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Gaji yang diberikan 61
Tabel 5.12 Tapan Responden tentang Insentif yang diberikanangg 61
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Fasilitas yang diberikan 62
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Balas Jasa.....63
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Hak dan Kewajiban yang Sama.....64
Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Kesetaraan dengan Karyawan Lain ...65
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang keadilan.....66
Tabel 5.18 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Perilaku Karyawan.....67
Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Sikap Karyawan 68
Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Gairah Kerja Karyawan 69
Tabel 5.21 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Prestasi Karyawan.....70
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Peengawasan Melekat...71

Tabel 5.23 Tanggapan Responden tentang Pemberian Peringatan yang sesuai.....72
Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang Pemberian Sanksi Harus Segera 73
Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang Pemberian Sanksi harus konsisten.....74
Tabel 5.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang sanksi dan hukuman.....75
Tabel 5.27 Tanggapan Responden tentang Ketegasan Pemimpin 76
Tabel 5.28 Tanggapan Responden tentang Patuh Terhadap Pemimpin.....77
Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Ketegasan..... 78
Tabel 5.30 Tanggapan Responden tentang Hubungan yang Harmonis 79
Tabel 5.31 Tanggapan Responden tentang Silaturahmi Antar Karyawan 79
Tabel 5.32 Rekapitulasi hasil Tanggapan Responden..... 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 35
Gambar 4.1 Logo Perusahaan ……..... 49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap perusahaan berdiri dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mensejahterakan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Tujuan tersebut hanya dapat dicapai apabila karyawan data bekerja sama dengan baik dan dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif

Untuk mampu menciptakan hal yang baik tersebut, perusahaan harus memiliki manajemen yang berdaya guna dan berinovasi. Keberasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. yaitu Sumber daya manusia, dalam suatu organisasi memang peran yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya. Untuk itu perusahaan sangat perlu membina dan mendaya gunakan tenaga kerja yang ada sebaik mungkin dimana akan dapat menjadi modal dasar yang efektif untuk menciptakan tujuan perusahaan.

Adapun sistem presentasi kerja adalah sistem kekaryawanan, dimana pangkat seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Prestasi kerja tersebut

harus di buktikan dengan lulus dalam ujian dan prestasi secara nyata dan sistem perstasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.Selain kenaikan pangkat tersebut, karyawan harus di motivasi agar meningkatkan produktivitasnya di perusahaan. Salah satu wujud balas jasa yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan upah atau gaji yang layak kepada karyawan agar meningkatkan gairah kerja dan meningkatkan kedisiplinan dalam diri karyawan tersebut sehingga produktibitas karyawan tersebut akan meningkat dan hal ini tentunya akan menguntungkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan data gaji para karyawan PT Artaboga Cemerlang yang akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Data Gaji Karyawan Pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru

Tahun	Gaji perhari	Jumlah Hari Kerja	Tunjangan (Perbulan)			Total Gaji Pertahun
			Transportasi	Uang Pulsa	Uang Kerajinan	
2019	Rp. 110.000	313	Rp. 17.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000	Rp35.834.000
2020	Rp, 113.300	313	Rp. 17.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000	Rp36.929.000
2021	Rp. 115.600	313	Rp. 17.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000	Rp37.586.000
2022	Rp. 120.000	313	Rp. 17.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000	Rp38.964.000
2023	Rp. 127.700	313	Rp. 17.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000	Rp41.473.100

Sumber Data : PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru,2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan gaji karyawan setiap tahunnya pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru, yaitu pada tahun 2019 gaji

yang diperoleh adalah Rp35.834.000 , sedangkan pada tahun 2020 sebesar Rp36.929.000 pada tahun 2021 sebesar Rp37.586.000 pada tahun 2022 Rp38.964.000 dan pada tahun 2023 Rp41.473.100. Hal ini dapat menjadi unsur yang mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru. Dengan gaji yang terus meningkat karyawan akan semakin giat bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas,

PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi. Bakat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbai, PT Artaboga Cemerlang mempu mendaparkan pengakuaan sebagi perusahaan distributor terbaik di Indonesia. Penghargaan sebagai *The Best Food And Distributor* dan telah berhasil diraih setiap tahunnya.
Sebagi suatu perusahaan yang cukup besar, maka karyawan dituntut untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pengiriman barang dan suplay barang ketoko-toko yang telah ditentukan. Dengan adanya pekerjaan seperti ini maka perusahaan membutuhkan keyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PT Artaboga Cemerlang memberikan *reward dan punishment* kepada karyawannya. Apabila karyawan mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan maka akan mendapatkan reward berupa bonus atau insentif dari perusahaan yang akan diberikan pada saat menerimaan gaji. Namun apabila karyawan tidak mampu mencapai target, maka akan mendapatkan sanksi *(punishment)* berupa pemotongan gaji dan dan pemberian surat peringatan. Selain itu kedisiplinan

kehadiran karyawan juga menjadi tolak ukur pemberian reward dan punishment.

Untuk karyawan yang terlambat maka akan mendapat sanksi berupa pemotongan tunjangan uang kerajinan, dan untuk karyawan yang tidak memenuhi total minimal hari kerja bulanan maka akan mendapatkan pemotongan gaji harian dan kerajinan. Hal ini dilakukan agar karyawan mampu lebih disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Dengan adanya keryawan yang banyak sudah tentu banyak pula permasalahan yang timbul dalam instasi tersebut, salah satunya dari permasalahan adalah masalah kedispilinan karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kerja karyawan itu sendri. Disiplin kerja pada karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru yang tidak disiplin dapat mengakibatkann pelayanann kerja yang dicapai tiap hari menurun dan hasil yang dicapai pun juga menurun.

Untuk itu, perlu diupayakan untuk mengurangi atau menghilanngkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja agar tujuan efektif dan efesien perusahaan tersebut dapat tercapai. Seorang keryawan dapat dikatakan disiplin jIka memenuhi tiga faktor yaitu menaati waktu kerja, menghargai waktu, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja karyawan yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah kerena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efesiensi dan produktifitas karyawan yang ditujukan dengan tingkat kehadiran keryawan yang rendah.

Untuk lebih jelas dapat kita lihat bagaimana disiplin kerja keryawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru yang dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tebel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja	Jumlah hari kerja / tahun	Jumlah hari absensi karyawan			Total Hari Absensi	Presentasi (%)
				Sakit	Izin	Alfa		
2018	32	313	10016	65	39	26	130	1,29%
2019	35	313	10955	78	47	30	155	1,41%
2020	35	313	10955	83	50	32	165	1,50%
2021	38	313	11894	93	56	36	185	1,55%
2022	38	313	11894	95	57	38	190	1,56%

Sumber: PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan akhir tahun 2018 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekenbaru sebanyak 32 orang karyawan dengan tingkat absensi 1,29%. Tahun 2019 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 35 orang dengan tingkat absensis 1,41% . tahun 2020 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru 35 orang dengan tingkat presentasi 1.50%, tahun 2021 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 38 orang dengan tingkat presentasi 1,55%, tahun 2022 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 38 orang dengan tingkat presentasi 1,56%.

Dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapain standar instasi maka pimpinan dalam setiap bagian instasi harus selalu berusaha dan

mampu menggunakan kewenanganyan untuk dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. sebab walaupun seorang pimpinan itu memiliki kemampuan dan sklil yang baik tanpa didukung oleh karyawan yang mempunya gairah kerja dan prestasi kerja yang tinggi sudah tentu rencana kerja atau terget yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"ANALISIS DISIPLIN KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU"**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian pada latar belakang penelitiaan yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalahnya adalah: faktor-faktor apakah yang menyebabkan turunnya disiplin kerja karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka terdapat beberapa tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan menurunya disiplin kerja keryawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemimpin memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.

3. Untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat untuk pihak-pihak berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Dapat menjadi masukan dalam mengevaluasi manajemen perusahaan sehubungan dengan disiplin kerja organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama di bangku kuliah.

3. Bagi pihak lain

   Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya dibidang disiplin kerja khususnya dalam sumber daya manusia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan didalam penyusunan maka penulis membaginya kedalam enam bab, dimana antara salah satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULIAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitiaan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian serta sistematika penulisaan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan tentang telaah pustaka yaitu berbagai teori terkait dengan penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan identifikasi dan opersionalisasi variabel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum dan struktur organisasi serta aktifitas PT ARTABOGA CEMERLANG PEKANBARU.

BAB V : HASIL PENELITIAAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran untuk pengembangan perusahaan dalam mennjalankan aktifitasnya pada masa yang akan datang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penjabaran pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Indikator kejelasan tujuan dan kemampuan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik, artinya karyawan sudah menyadari tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dan sudah mengetahui kemampuan yang dimiliki.
2. Teladan Pemimpin yang ada di PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik. Pemimpin belum memberi contoh yang baik dan sesuai dengan apa yang dikatakan kepada para karyawan.
3. Keadilan yang ada di PT Arta Boga Cemerlang adalah indikator disiplin dengan nilai terendah yaitu 3,27. Masih kurangnya keadilan pemimpin dan kurangnya kesetaraan antar karyawan..
4. Balas Jasa yang diberikan PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik. Kryawan mendapatkan gaji, insentif dan fasilitas yang baik.
5. Pengawasan melekat di PT Arta Boga Cemerlang masih dalam kateogir cukup baik. Karyawan masih diawasi dalam sikap, perilaku maupun gairah bekerja setiap bulannya.
6. Sanksi yang diberikan kepada karyawan PT Arta Boga Cemerlang sudah sesuai. Sanksi yang tegas dan konsisten juga sudah diberkan apabila ada karyawan yang tidak disiplin.

7. Ketegasan pimpinan juga dalam kondisi cukup baik. Ketegasan terhadap karyawan sangat diperlukan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
8. Hubungan kemanusiaan antar karyawan yang terjalin pada PT Arta Boga Cemerlang sudah baik dan harmonis. Karyawan saling akrab dan menjalin silaturahmi yang baik dalam bekerja.
9. Turunnya disiplin kerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang disebabkan oleh tidak baiknya teladan pimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini diukur dari sub indikator variabel yaitu. Pimpinan yang tidak adil, dan karyawan yang merasa belum diperlakukan setara dengan karyawan lainnya.
10. Faktor lainnya yang menyebabkan turunnya disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah karena kurangnya keadilan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap sub indikator yany diteliti yaitu : pemberian hak & Kewajiban yang belum sama serta belum tercapainya kesetaraan antar karyawan satu dengan karyawan lain.

6.2 SARAN

Setelah melihat hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran yang diharapkan mampus bermanfaat bagi evaluasi kedisiplinan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan para pemimpin dan pihak manajemen PT Arta Boga Cemerlang mampu lebih mengevaluasi kedisiplinan para karyawan terkhusus dalam bidang teladan pimpinan dan keadilan yang masih kurang terlaksana dengan baik.
2. Semoga semua sikap yang baik yang sudah ditanamkan selama ini mampu dipertahankan dan ditingkatkan agar kedepammya PT Arta Boga Cemerlang mampu bertumbuh lebih baik.
3. Diharapkan para karyawan mampu lebih meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki dan meningkatkan kembali semangat kerja agar diperoleh hasil yang lebih baik.
4. Semua karakter dan kebiasaan baik dari karyawan agar dapat dilestarikan dan ditingkatkan dimasa depan agar kedisiplinan itu sendiri dapat meningkat.
5. Bagi para pembaca yang merupakan calon pekerja atau yang sudah bekerja agar dapat menanamkan pentingnya kedisiplinan , karena kedisiplinan diir sangat penting dimana pun berada.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Prihantoro, 2015. **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen.** Yogyakarta : Deepublish (Cv Budi Utama).

Agustini, Fauzia. 2019. **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**. Medan: UISU Press

Ajabar, 2020**. Manajemen Sumber Daya Manusia,** Yogyakarta : Deepublish (CV Budi Utama)

Desi Kristianti, 2019. **Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.** Surabaya : Media Sahabat Cendekia

Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Tangerang Selatan: Unpam Press.

Edy Sutrisno, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Hadiyati, 2017, **Pengantar Manajemen**, Pekanbaru, CV. Karya Nofa

Hasibuan, Malayu SP, 2016**, Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan14, Jakarta, Bumi Aksara.

Malayu Hasibuan, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Manullang, M dan Hutabarat, E. (2016). **Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global.** Yogyakarta, Indomedia Pustaka.

Moekijat, 2015. **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung Bandar Maju

Nurmansyah. 2017**. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep – Teori dan Penelitian.** Pekanbaru, Unilak Press

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). **Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan Poltak. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2016**. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D** Bandung, CV Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana, Jakarta

_____.2019, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana, Jakarta

JURNAL

Ahmad Taufiq Harahap, 2020, **Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan** Jurnal Bisnis Corporate :Vol. 5 No. 1 ISSN : 2579–6445

Lutfia Surya Wardani, dkk, 2022, **Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama J**urnal Manajemen dan Sumber Daya (EISSN: 2964-7088) Volume 1, Nomor 2

Sri indah wahyuni dan ema fitri lubis,2020, **Analisis disiplin kerja karyawan pda PT. Kharisma Dayung Utama Pekanbaru** Vol, 6 No 1, nomor ISSN :2502-1419