

TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN ADMINISTRASI *PLANTATION* II PT ADS

Siska Yunita¹⁾, Teguh Budi Trisnanto²⁾, Marlinda Apriyani²⁾

¹⁾Mahasiswa D3 Program Studi Agribisnis, ²⁾Dosen Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Lampung Jl. Soekarno Hatta No. 10 Rajabasa, Bandar Lampung, Telp (0721) 787309

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja akan menjamin kelancaran seluruh kegiatan perusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah solusi pemecahan masalah ketidaksiplinan karyawan Administrasi *Plantation* II PT ADS. Laporan tugas akhir bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan karyawan Administrasi *Plantation* II PT ADS dengan menggunakan range tingkat kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan karyawan Administrasi *Plantation* II rata-rata pada kategori cukup baik. Penentuan kategori tersebut menggunakan range kedisiplinan karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja,

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT ADS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan memproduksi gula kristal putih berkualitas premium, serta memiliki 12 orang karyawan di bagian Administrasi *Plantation* II. PT ADS merupakan salah satu perusahaan yang mengutamakan kedisiplinan kerja karyawannya.

Karyawan Administrasi *Plantation* II PT ADS belum sepenuhnya menerapkan sikap disiplin kerja. Kedisiplinan salah satunya dinilai dari kehadiran dan ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran karyawan dinilai karena keterlambatan karyawan.

Pimpinan Administrasi *Plantation* II menetapkan toleransi keterlambatan tiga kali dalam satu bulan, namun beberapa karyawan belum menetakannya. Permasalahan keterlambatan karyawan tersebut menjadi salah satu masalah yang sedang dihadapi oleh pimpinan Administrasi *Plantation* II. Keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami kenaikan. Hal ini dapat dilihat pada jumlah keterlambatan karyawan pada bulan Januari 2016 – Juli 2017. Tabel jumlah keterlambatan karyawan Administrasi *Plantation* II bulan Januari 2016 – Juli 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah keterlambatan karyawan Administrasi *Plantation* II bulan Januari 2016 – Juli 2017

No	Nama Responden	Jumlah keterlambatan bulan Januari 2016 – Juli 2017 (hari)
1	A	9
2	B	1
3	C	32
4	D	39
5	E	38
6	F	28
7	G	12
8	H	20
9	I	67
10	J	110
11	K	50
12	L	5

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah keterlambatan karyawan Administrasi *Plantation* II tertinggi terdapat pada karyawan yang bernama J dengan jumlah keterlambatan per tahun 110 hari, sedangkan jumlah keterlambatan karyawan terendah terdapat pada karyawan yang B dengan jumlah keterlambatan per tahun 1 hari.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jumlah keterlambatan karyawan per tahun adalah lebih dari toleransi perusahaan yaitu 3 kali terlambat dalam satu bulan, sehingga hal tersebut menjadi permasalahan dalam bidang Administrasi *Plantation* II, oleh karena itu penulis mengambil judul “Tingkat Kedisiplinan Karyawan Administrasi *Plantation* II PT ADS” karena untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan atau ketidakdisiplinan karyawan agar mendapatkan solusi pemecahan masalah bagi pimpinan.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penyusunan Laporan Tugas Akhir dilaksanakan pada Bulan April sampai dengan Agustus 2017 bertempat di Politeknik Negeri Lampung, Jalan Soekarno Hatta No. 10 Raja Basa, Bandar Lampung. Alat yang digunakan untuk menyusun laporan tugas akhir yaitu laptop, printer, flasdisk, alat tulis yang digunakan untuk mengolah data primer dan sekunder seperti pensil, pena, buku, penggaris, dan lain-lain. Bahan yang digunakan dalam penyusunan laporan tugas akhir yaitu kertas A4, data primer, dan data sekunder. Data yang digunakan adalah data transaksi karyawan. Kegiatan pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 20 Maret 2017 sampai dengan tanggal 20 Mei 2017 melalui kegiatan Praktik Kerja Lapang (PKL) pada PT ADS. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode pengumpulan data primer dan metode pengumpulan data sekunder. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode kualitatif, metode kuantitatif. Tujuan metode analisis data yang digunakan adalah 1)Metode kualitatif merupakan metode yang menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan yang diteliti yang terjadi di lapangan, 2)Metode kuantitatif merupakan metode memperoleh data yang berbentuk angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Disiplin kerja yang ada di organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tingkat kedisiplinan karyawan Administrasi *Plantation* II dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan tersebut. Rata-rata kehadiran dan keterlambatan karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rata-rata kehadiran dan keterlambatan karyawan Administrasi *Plantation* II bulan Januari 2016 – Juli 2017

No	Nama Responden	Jumlah kehadiran bulan Januari 2016 – Juli 2017 (hari)	Jumlah keterlambatan bulan Januari 2016 – Juli 2017 (hari)
1	A	430	9
2	B	442	1
3	C	397	32
4	D	376	39
5	E	408	38
6	F	409	28
7	G	303	12
8	H	423	20
9	I	369	67
10	J	326	110
11	K	399	50
12	L	82	5
Rata-rata total per bulan		19	3

Sumber: Hasil pengamatan, 2017

Tabel 4 menjelaskan bahwa rata-rata total kehadiran karyawan Administrasi *Plantation* II per bulan adalah 19 hari dan rata-rata total keterlambatan per bulan 3 hari. Kategori tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan jumlah keterlambatan dapat dinilai dari range tingkat kedisiplinan. Range tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Range tingkat kedisiplinan karyawan

Kategori	Rentang kelas kedisiplinan
Baik	0–2
Cukup baik	3–5
Kurang baik	6–8
Tidak baik	9–11

Tabel 5 menjelaskan bahwa range tingkat kedisiplinan karyawan kategori baik dengan batas kelas per bulan 0 sampai 2 hari, sedangkan kategori tidak baik

batas kelasnya 9 sampai 11 hari. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata keterlambatan karyawan Administrasi *Plantation* II per bulan adalah 3 hari, maka keterlambatan karyawan tersebut masuk ke dalam range cukup baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan yaitu hasil analisis tingkat kedisiplinan karyawan rata-rata pada kategori cukup baik.

SARAN

Saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk Administrasi *Plantation* II, PT ADS adalah pimpinan perlu mengadakan seminar mengenai kedisiplinan dan memperketat sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA. Volume 1, Nomor 3.
- Hidayat, Rahmat. 2015. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Jabatan Mandor pada UD Jati Jaya Gresik. Jurnal CSRID. Vol 8, No 3.
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. Jurnal EKSOS. Vol 8, No 2.
- Rifai, Arief. 2011. Analisis Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Kantor Kebun pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Rokan.
- Solehudin. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi. Jurnal Manajemen. Volume 14, Nomor 1.
- Supranto, M.A. 1995. Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Teguh, Muhammad. 1999. Metodologi Penelitian E`konomi Teori dan Aplikasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.