

**LAPORAN AKHIR
PROGAM HIBAH PENELITIAN
DOSEN UM PONTIANAK
TAHUN ANGGARAN 2011**



**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak**

Peneliti : Helman Fachri, SE, MM

NIDN : 1107056101

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2011**

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR
HIBAH PENELITIAN DOSEN
TAHUN AKADEMIK 2011**

1. Judul Penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak
2. Ketua Pengusul
- a. Nama Lengkap : Helman Fachri, SE, MM
 - b. NIK : 090 131070561 001
 - c. Gol/Fungsional : IVa/ Lektor Kepala
 - d. Jabatan Struktural : -
 - e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 - f. Bidang Ilmu : Ekonomi
 - g. Alamat Kantor : Jl. Ahmad Yani No. 111 Pontianak
 - h. Telepon/Faks : 0561-764571
 - i. Alamat Rumah : Jl. Tanjung Raya, Kompl. Bali Asri
 - j. Surel : Helman.Fachri@unmuhpnk.ac.id
 - k. HandPhone : 0821-5042-1123
3. Jangka Waktu Penelitian : 5 Bulan
4. Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Pontianak
5. Usulan Pembiayaan : Rp 5.000.000 (Lima Juta Rupiah)

Menyetujui,
Ketua LPPM UM Pontianak



Edy Suryadi, SE., MM
NIK. 091 131100263 003

Pontianak, 06 November 2011
Ketua Pelaksana Penelitian

Helman Fachri, SE, MM
NIK. 090 131070561 001

RINGKASAN

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawannya mau mentaati dan menjalankan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Penelitian ini menggunakan metode survai, yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak pada Tahun 2011 yang berjumlah 134 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 134 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor, yaitu teknik yang digunakan untuk mengkombinasikan banyak pertanyaan atau variabel (*multivariate*) yang dapat menciptakan faktor baru dan juga mengkombinasikan sasaran untuk menciptakan kelompok baru secara berurutan. Variabel yang digunakan sebanyak 20 variabel yang relevan dengan penelitian ini dan akan digunakan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak yang dianalisis menggunakan analisis faktor dan Program SPSS 17.0 *for windows* sebagai alat untuk mengolah data.

Hasil penelitian terhadap 20 variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor diperoleh sebanyak 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak, yaitu keteladanan dan sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, gaji, ketegasan pimpinan, pengawasan/penyeliaan, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Ketujuh faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak sebesar 72,557%, dan sisanya sebesar 27,443% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Adapun pengaruh dari masing-masing faktor terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak, yaitu keteladanan dan sikap pimpinan sebanyak 22,899%; pekerjaan itu sendiri sebanyak 10,666%; hubungan kerja sebanyak 9,797%; gaji sebanyak 9,006%; ketegasan pimpinan sebanyak 8,497%; pengawasan/penyeliaan sebanyak 6,600%; dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran sebanyak 5,091%.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	1
DAFTAR ISI	2
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1. Latar Belakang	3
1.2. Permasalahan.....	9
1.2. Kerangka Pemikiran.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3.3. Disiplin Kerja	15
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	25
3.1. Tujuan.....	25
3.2. Manfaat.....	25
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Karakteristik Responden	26
4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak	29
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	40
6.1. Kesimpulan.....	40
6.2. SARAN	41
DAFTAR PUSTAKA	43

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekarang ini berbagai organisasi mengakui bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan mereka saat ini. Meskipun teknologi sudah begitu maju dengan sistem komputerisasi, namun tanpa orang-orang yang tepat, maka strategi yang sudah disusun tidak akan dapat diterapkan dan tujuan tidak akan dapat dicapai. Oleh karena itu, agar tujuan dapat tercapai, maka organisasi harus mampu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga akan dapat merealisasikan tujuan tersebut.

Mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, kerena manusia merupakan makhluk hidup yang dinamis karena memiliki pikiran, perasaan, harga diri, sifat serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itulah karyawan tidak dapat diperlakukan sekehendaknya.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, apabila para karyawan bergairah dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dan mau memberikan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya, keinginan untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal serta memiliki disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan seperti itu tidaklah mudah karena setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam

menjalankan tugasnya. Hal ini akan mendorong peningkatan gairah kerja dan semangat kerja karyawan serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan di masa yang akan datang.

Jika para karyawan mempunyai sikap dan perilaku kurang baik dalam menjalankan tugasnya, seperti mempunyai kebiasaan untuk datang terlambat, sering tidak hadir dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan tidak baik, dan tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi, serta melakukan pelanggaran lainnya, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kedisiplinan yang baik diharapkan para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, efektif dan efisien.

Peraturan kerja yang dibuat harus tegas tanpa pandang bulu dalam arti setiap karyawan yang melanggarnya harus dikenakan sanksi atau hukuman sesuai dengan kesalahannya, sehingga dapat memberikan efek jera kepada penerima sanksi. Hal ini diharapkan agar karyawan yang melanggar peraturan yang diberlakukan di perusahaan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Hotel Merpati Pontianak sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan pelayanan kamar untuk menginap, sehingga perusahaan dituntut mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin kepada para tamunya. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaannya agar efisien dan efektif. Oleh karena itu, dalam memberikan pelayanan yang berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam arti mau bekerja keras, disiplin, ramah, bergerak dinamis dan tepat dalam setiap langkahnya.

Berikut ini disajikan jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak berdasarkan data terakhir Tahun 2011.

Tabel 1.1
Hotel Merpati Pontianak
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2011

No	Uraian	Jumlah
1.	<i>Manajer</i>	6
2.	<i>Accounting</i>	18
3.	<i>Front Office</i>	18
4.	<i>House Keeping</i>	30
5.	<i>Food and Beverage</i>	39
6.	<i>Sales and Marketing</i>	3
7.	<i>Personnel</i>	3
8.	<i>Security</i>	11
9.	<i>Teknisi</i>	6
	Jumlah	134

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak sampai saat ini menurut Tabel 1.1 berjumlah 134 orang dengan bagian *Food and Beverage* memiliki jumlah karyawan terbanyak, yaitu 39 orang, dan diikuti oleh bagian *House Keeping* sebanyak 30 orang.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat pembagian *shift* kerja karyawan Hotel Merpati Pontianak berdasarkan data Tahun 2011.

Tabel 1.2
Hotel Merpati Pontianak
Pembagian Shift Kerja Karyawan
Tahun 2011

No	Bagian	Shift Kerja Karyawan			Jumlah
		Shift I (Jam 07:00- 15:00 WIB)	Shift II (Jam 15:00- 23:00 WIB)	Shift III (Jam 23:00- 07:00 WIB)	
1.	<i>Front office</i>	6	6	6	18
2.	<i>House keeping</i>	10	10	10	30
3.	<i>Food & beverage</i>	13	13	13	39
5.	<i>Security</i>	3	3	5	11
6.	<i>Teknisi</i>	2	2	2	6

	Jumlah	34	34	36	104
--	---------------	-----------	-----------	-----------	------------

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *shift* kerja karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak terdiri dari 3 *shift*. Karyawan bekerja selama 8 jam dalam satu *shift*. Jumlah karyawan yang bekerja pada *shift* III lebih banyak dibandingkan dengan *shift* I dan II, karena perusahaan menambah jumlah karyawan bagian *security*, di mana hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya tindakan kejahatan di lingkungan perusahaan karena mereka bekerja pada malam hari.

Adapun karyawan Hotel Merpati Pontianak yang bekerja tidak menggunakan sistem *shift* adalah sebanyak 30 orang terdiri dari manajer sebanyak 6 orang, *accounting* 18 orang, *sales & marketing* sebanyak 3 orang, dan *personnel* sebanyak 3 orang. Karyawan tersebut memiliki waktu kerja dari Pukul 08.00-17.00 WIB.

Berikut ini disajikan absensi karyawan pada Hotel Merpati Pontianak Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2010.

Tabel 1.3
Hotel Merpati Pontianak
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2008-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase
				Sakit	Izin	Alpa		
2008	134	355	47.570	177	326	114	617	1,30
2009	134	354	47.436	329	255	105	689	1,45
2010	134	355	47.570	292	239	77	608	1,28

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada Tahun 2008, yaitu 1,30%, dan di Tahun 2009 mengalami peningkatan menjadi 1,45%, sehingga terjadi peningkatan sebesar 0,15%. Hal ini disebabkan karena tingkat absensi karyawan yang absen karena sakit meningkat. Namun, pada Tahun 2010, tingkat absensi karyawan mengalami penurunan

menjadi 1,28% atau turun sebanyak 0,17% yang disebabkan jumlah absensi mengalami penurunan, baik karyawan yang absen karena sakit, izin, maupun alpa.

Berikut ini di sajikan tabel mengenai jenis-jenis pelanggaran dan sanksi peraturan pada Hotel Merpati Pontianak

Tabel 1.4
Hotel Merpati Pontianak
Jenis Pelanggaran dan Sanksi Peraturan

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Bentuk Pelanggaran	Jenis Sanksi
1.	Pelanggaran disiplin ringan	1. Mangkir secara berturut-turut tiga hari atau lebih. 2. Datang tidak tepat waktu	1. Teguran tertulis berlaku satu bulan. 2. Teguran lisan.
2.	Pelanggaran disiplin sedang	1. Melakukan pengulangan pelanggaran disiplin dengan klasifikasi ringan. 2. Tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1. Pemotongan gaji. 2. Teguran tertulis berlaku 3 bulan.
3.	Pelanggaran disiplin berat	1. Pengulangan pelanggaran dengan kulifikasi berat. 2. Terlibat kasus tindak pidana.	1. PHK 2. PHK

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Peraturan-peraturan dibuat bukanlah merupakan suatu hal yang justru memberatkan karyawan dan membuat karyawan tertekan, melainkan peraturan dibuat untuk menciptakan suatu keharmonisan hubungan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan peraturan tersebut dapat menjadi suatu alat yang berguna sebagai landasan perusahaan untuk mengatur karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing agar berjalan dengan sebaik-baiknya, sehingga perusahaan tidak dirugikan.

Selanjutnya di bawah ini disajikan tabel mengenai banyaknya pelanggaran yang dilakukan karyawan Hotel Merpati Pontianak Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2010.

Tabel 1.5
Hotel Merpati Pontianak
Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja
Tahun 2008-2010

Tahun	Hari Kerja	Pelanggaran Disiplin Kerja				Jumlah pelanggaran
		Terlambat	Lalai	Alpa	Sikap salah	
2008	355	12	8	93	10	123
2009	354	15	10	89	11	125
2010	355	20	13	114	15	162

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan dari Tahun 2008 sampai dengan 2010 cenderung mengalami peningkatan. Pada Tahun 2009, jumlah pelanggaran mengalami peningkatan sebesar 1,63%, dan Tahun 2010 meningkat sebesar 29,60%.

Pelanggaran disiplin kerja dengan kategori terlambat adalah berkenaan dengan kedisiplinan karyawan dalam waktu kerja, baik datang maupun pulang kerja. Karyawan diwajibkan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran disiplin kerja dengan kategori lalai adalah berkenaan dengan kedisiplinan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas, seperti tidur saat bertugas, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, dan sebagainya. Pelanggaran disiplin kerja dengan kategori alpa adalah berkenaan dengan kedisiplinan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, baik dari karyawan yang bersangkutan maupun surat keterangan dokter. Pelanggaran disiplin kerja dengan kategori sikap salah adalah berkenaan dengan kedisiplinan karyawan yang selalu salah ketika bekerja, misalnya karyawan yang sering membantah perintah dan berpenampilan tidak sopan, dan sebagainya. Keempat

pelanggaran ini masuk dalam kategori pelanggaran ringan yang apabila sering dilakukan oleh karyawan akan meningkat statusnya menjadi pelanggaran sedang dan seterusnya.

Berikut ini disajikan data mengenai jumlah karyawan yang mendapat sanksi/hukuman kedisiplinan dari Tahun 2008-2010.

Tabel 1.6
Hotel Merpati Pontianak
Jumlah Karyawan Yang Mendapat Sanksi Hukuman Disiplin
Tahun 2008-2010
(Orang)

Keterangan	Tahun		
	2008	2009	2010
Disiplin Ringan			
1. Teguran Lisan	3	2	6
2. Teguran Tertulis (Berlaku 1 bulan)	4	2	9
Disiplin Sedang			
1. Pemotongan Gaji	3	-	5
2. Teguran tertulis (Berlaku 3 bulan)	-	-	-
Disiplin Berat			
1. PHK	-	-	-

Sumber: Hotel Merpati Pontianak, Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada Tahun 2009, karyawan Hotel Merpati Pontianak yang mendapatkan sanksi hukuman disiplin ringan mengalami penurunan. Tetapi pada Tahun 2010, jumlah pelanggaran disiplin ringan mengalami peningkatan. Jika dilihat tabel di atas diindikasikan adanya masalah disiplin yang perlu dicari solusinya.

1.2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak?”

1.2.Kerangka Pemikiran

Kedisiplinan merupakan proses perkembangan yang konstruktif bagi setiap karyawan. Selain dibutuhkan karyawan yang terampil dan cakap, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi, karena karyawan yang terampil dan cakap menjadi tidak berarti jika tidak memiliki rasa disiplin yang tinggi. Lagi pula tindakan-tindakan disiplin tidak hanya memiliki implikasi langsung atas mental karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan.

Hasibuan (2001:212), menjelaskan: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah apabila seseorang secara suka rela mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mentaati atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesetiaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Ranupandojo dan Husnan (2002:15), mengungkapkan bahwa: “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Pada dasarnya disiplin merupakan pembatasan. Oleh karena itu, dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak asal dilaksanakan saja. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun usaha untuk

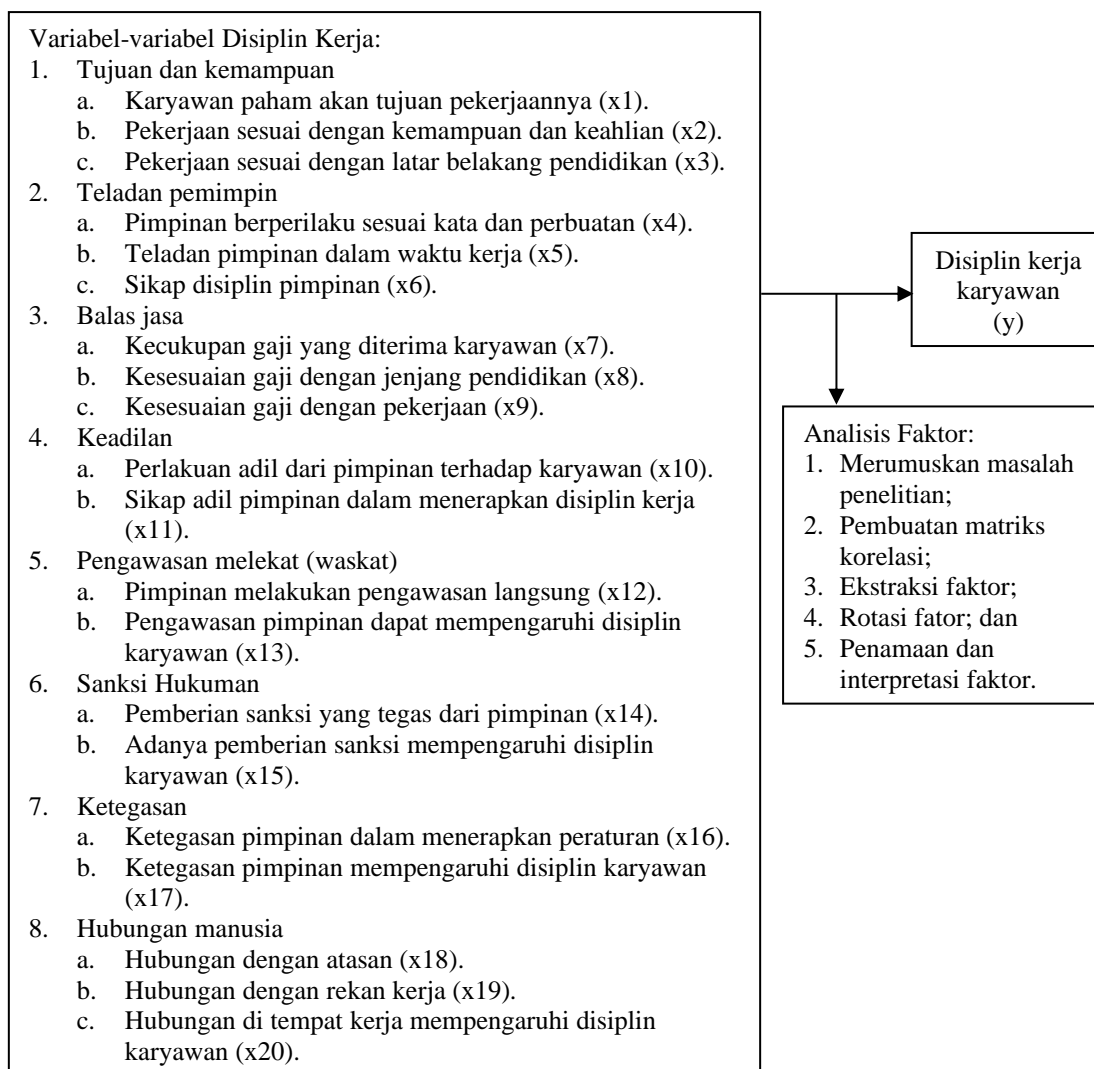
menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan, yaitu dengan memberikan balas jasa berupa kompensasi yang cukup kepada pegawainya.

Menurut Hasibuan (2001:213-214), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan;
2. Teladan Pimpinan;
3. Balas Jasa;
4. Keadilan;
5. Pengawasan Melekat (Waskat);
6. Sanksi Hukuman;
7. Ketegasan; dan
8. Hubungan Kemanusiaan.

Variabel-variabel kedisiplinan yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari pendapat Hasibuan seperti yang dijelaskan di atas. Untuk lebih memperjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian perusahaan yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor manusia.

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada suatu perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar.

Berikut ini akan dijelaskan definisi manajemen sumber daya manusia dari beberapa pendapat ahli.

Hasibuan (2001:9) menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai: “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Handoko (2000:4): ”Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:5): “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola manusia sebagai karyawan perusahaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3.3. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian disiplin, berikut ini akan dijelaskan beberapa pendapat ahli.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Nitisemito (1996:199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Siswanto (2002:208) menjelaskan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, dan apabila melanggarnya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Siswanto (2002:292) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin yang diterapkan oleh suatu instansi atau organisasi berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Handoko (2000:205), ada 3 (tiga) jenis disiplin, yaitu:

a. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*)

Disiplin Preventif adalah tingkatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dan bukan semata-mata harus dipaksakan.

b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan Korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran pokok dari tindakan pendisiplinan adalah:

- 1). Untuk memperbaiki pelanggaran.
- 2). Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- 3). Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

Disiplin Progresif adalah suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Menurut As'ad (2003:79), berbagai masalah yang menyebabkan perilaku karyawan yang bermasalah adalah:

- a. Masalah dengan kepandaian dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- b. Masalah emosional.
- c. Masalah motivasi.
- d. Masalah fisik.
- e. Masalah keluarga.
- f. Masalah yang disebabkan oleh grup kerja.
- g. Masalah dengan kebijakan pengakuan hasil kerja dalam perusahaan.
- h. Masalah dengan lingkungan masyarakat dan nilai-nilainya.
- i. Masalah dengan suasana kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Karyawan yang bermasalah perlu mendapatkan tindakan pendisiplinan, yang menurut Ivancevich (2001:582), ada 4 kategori, yaitu:

- a. Mereka yang kualitas atau kuantitas kerjanya tidak memuaskan karena kurangnya kemampuan, pelatihan dan motivasi.
- b. Mereka yang bermasalah dengan masalah pribadi di luar kerja sehingga mulai mempengaruhi produktivitas kerja. Masalah ini termasuk mabuk-mabukan, penggunaan obat terlarang atau masalah yang berhubungan dengan rumah tangga mereka.
- c. Mereka yang melanggar hukum ketika dalam pekerjaan seperti melakukan pencurian terhadap perusahaan atau rekan kerja, melakukan penganiayaan terhadap rekan kerja serta pengrusakan terhadap properti perusahaan.
- d. Mereka yang sering kali melanggar peraturan dan tidak menghiraukan peringatan supervisor.

Menurut Nasution (2001:125) tindakan-tindakan pendisiplinan yang mungkin diambil oleh perusahaan adalah:

- a. Peringatan lisan: ini dipergunakan jika pegawai telah melakukan kesalahan atau pelanggaran kecil seperti melanggar peraturan perusahaan yang berlaku misalnya terlambat masuk jam kerja dan kurang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab misalnya kurang merawat organisasi perusahaan yang dipercayakan.
- b. Peringatan tertulis: ini akan diambil jika prestasi kerja pegawai berada di bawah standar yang diharapkan, melakukan pelanggaran dan kesalahan kecil yang dilakukan secara berulang-ulang.
- c. Pencabutan fasilitas.

- d. Penundaan kenaikan gaji berkala, ini diambil bila prestasi kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.
- e. Penundaan kenaikan gaji.
- f. Penurunan pangkat atau penurunan gaji.
- g. Pemutusan hubungan kerja.

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila di samping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis di atas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktik sehari-hari. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan pendisiplinan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pendisiplinan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Menurut Saydam (2000:286) bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana sebagai berikut:

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

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pendekatan-pendekatan Tindakan Disiplin Kerja

Dalam tindakan pendisiplinan ada empat pendekatan tindakan pendisiplinan, yaitu:

a. Aturan kompor panas

Aturan ini pada dasarnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh kompor panas. Ciri-ciri tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi. Peringatan segera berarti adanya pemberitahuan awal sebelum pekerja terdorong melakukan tindakan pelanggaran dan dampak dari tindakan yang dilakukan seorang pekerja akan efektif jika hukuman langsung dirasakan. Konsisten berarti tindakan yang adil dan diberikan secara konsisten pada pelaku pelanggaran karena akan berpengaruh terhadap efektifitas pendisiplinan kerja. Tidak bersifat pribadi berarti tindakan disiplin sebaiknya melihat kepada apa yang dilakukan oleh pekerja bukan pada siapa yang melakukannya dan peraturan harus berlaku kepada siapapun tidak memandang apakah yang melakukan tindakan pelanggaran tersebut adalah manajemen puncak.

b. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Tindakan tanpa hukuman

Tindakan tanpa hukuman bisa dilakukan dengan peneguran secara lisan oleh penilai yang berkaitan dengan kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawan

dengan memberikan pengertian-pengertian yang sifatnya mendidik karyawan yang bersangkutan agar lebih produktif.

d. Pendekatan konseling

Konteks konseling di sini adalah pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan, khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang bersifat kedinasan maupun pribadi. Artinya dasar pemikiran yang melandasi pemberian konseling adalah bahwa berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stress, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka, bahkan juga kemampuan mereka dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup.

5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:100) antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat;
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan;
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain;
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja santai demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan-peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Pendidikan lebih baik daripada hukuman dan koreksi konstruktif lebih baik daripada celaan merupakan kunci dari keseluruhan program peningkatan individu yang harus menjadi tekanan dalam pelaksanaan disiplin. Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting yang menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:101), yaitu:

- a. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan dan dijalankan secara hati-hati.
- b. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan member koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara beragam.
- c. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan dengan aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
- d. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, di mana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikut perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2001:213-214), adalah:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang disebabkan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar dia bersedia dan bersungguh-sungguh mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai dengan kata dan perbuatan.
- c. Balas Jasa
Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan baik.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Pengawasan Melekat (Waskat)
Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja. Waskat sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan.
- f. Sanksi Hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku yang indisipliner.
- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan itu bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, jika salah satu kriteria tidak dapat dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan pelanggaran disiplin kerja, yang pada akhirnya diperlukan suatu pengawasan untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Jadi, jelas terdapat keterkaitan yang erat antara pengawasan terhadap disiplin kerja dan memiliki pengaruh yang sama terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap suatu organisasi.

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

3.2. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menyusun langkah-langkah kebijaksanaan yang tepat bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang, khususnya yang menyangkut masalah disiplin kerja karyawan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 134 responden telah diperoleh karakteristik responden. Karakteristik responden yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Umur Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.1 mengenai umur responden, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Umur Responden
(Tahun)

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	21-29	73	54,48
2.	30-38	34	25,37
3.	39-47	22	16,42
4.	48-56	5	3,73
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas berumur antara 21 sampai dengan 29 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.2 mengenai jenis kelamin responden, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	94	71,15
2.	Perempuan	40	29,85
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	117	87,31
4.	DIII	9	6,72
5.	S1	8	5,97
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas berpendidikan Sekolah Menengah Atas/ sederajat.

4. Status Perkawinan Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.4 mengenai status perkawinan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status Perkawinan Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Kawin	60	44,78
2.	Belum Kawin	74	55,22
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas belum menikah.

5. Lama Bekerja Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.5 mengenai lama bekerja responden, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden
(Tahun)

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	0 – 2,11	44	32,83
2.	3 – 5,11	22	16,42
3.	6 – 8,11	16	11,94
4.	9 – 11,11	22	16,42
5.	12 – 14,11	30	22,39
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas telah bekerja antara 0 sampai dengan 2,11 tahun.

6. Penghasilan Per Bulan Responden

Berikut ini akan disajikan Tabel 4.6 mengenai penghasilan rata-rata responden perbulan, sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penghasilan Per Bulan Responden
(Rupiah)

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1.	950.000-1.499.999	69	51,50
2.	1.500.000-2.049.999	54	40,29
3.	2.050.000-2.599.999	5	3,73
4.	2.600.000-4.999.999	6	4,48
	Total	134	100,00

Sumber: Data Primer, Tahun 2011.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Merpati Pontianak mayoritas berpenghasilan rata-rata per bulan antara Rp. 950.000,00 sampai dengan Rp. 1.499.999,00.

4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak, maka digunakan alat analisis berupa analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel dasar atau faktor yang menerangkan pola hubungan dalam suatu himpunan variabel observasi.

Analisis faktor sering digunakan pada reduksi data untuk mengidentifikasi suatu jumlah kecil faktor yang menerangkan beberapa faktor yang mempunyai kemiripan karakter. Tujuannya adalah untuk mengeliminasi variabel independen (bebas) yang saling berkorelasi, sehingga akan diperoleh jumlah variabel yang lebih sedikit dan tidak berkorelasi. Variabel-variabel yang berkorelasi mungkin mempunyai kesamaan atau kemiripan karakter dengan variabel lainnya, sehingga dapat dijadikan satu faktor.

Model analisis faktor yang digunakan adalah analisis faktor eksploratori, yaitu analisis yang berguna untuk menemukan faktor-faktor baru dari suatu penelitian dengan menggunakan variabel-variabel observasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Jadi prinsipnya, kita akan melakukan eksplorasi dari indikator-indikator atau variabel-variabel terukur yang ada, yang nantinya akan terbentuk faktor-faktor baru, yang kemudian dilakukan interpretasi terhadapnya untuk menentukan variabel-variabel tak terukur (*latent*) apa saja yang dapat kita peroleh. Adapun tahapan dari analisis faktor, yaitu:

1. Merumuskan masalah penelitian

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka akan digunakan sebanyak 20 variabel yang relevan dengan penelitian ini, dan dari semua variabel yang dimasukkan dalam penelitian tersebut akan dibentuk menjadi faktor baru dengan menggunakan analisis faktor yang analisisnya dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 17.0 *for windows*.

2. Pembuatan matriks korelasi

Pada langkah ini, analisis yang dilakukan terdiri dari uji *Bartlett's Test of Spehericity* dan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA). Uji *Bartlett's Test of Spehericity* digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui interdependensi (hubungan) antar item-item yang menjadi indikator suatu variabel. Uji ini berguna untuk menyatakan bahwa item-item yang menjadi indikator dari variabel-variabel saling berkorelasi satu sama lain (kolinearitas). Sedangkan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) atau uji ketepatan penggunaan alat analisis faktor digunakan untuk menguji ketepatan analisis faktor dan untuk menguji derajat korelasi antarvariabel.

Hasil analisis faktor dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai-nilai *Bartlett's Test of Spehericity* dan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
KMO and Bartlett's Test

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.692
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1025.045
	<i>df</i>	190
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (LAMPIRAN 4), Tahun 2011.

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas dapat dilakukan uji *Bartlett's Test of Sphericity* dan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) sebagai berikut:

a. Uji *Bartlett's Test of Sphericity*

Uji ini merupakan uji hipotesis statistik yang digunakan untuk mengetahui interdependensi (hubungan) antar item-item yang menjadi indikator suatu variabel. Uji ini berguna untuk menyatakan bahwa item-item yang menjadi indikator dari variabel-variabel saling berkorelasi satu sama lain (kolinearitas).

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari *Bartlett's Test of Sphericity* (*p-value*) dengan nilai signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Kriteria keputusannya adalah jika nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* (*p-value*) $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* (*p-value*) $\leq \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1). Menentukan Hipotesis Penelitian:

H_0 : Variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak tidak saling berkorelasi satu sama lain.

H_a : Variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak saling berkorelasi satu sama lain.

2). Nilai *Bartlett's Test of Sphericity (p-value)* yang diperoleh dari hasil SPSS adalah sebesar 0,000 (Tabel 4.7), sedangkan nilai signifikansi (α) adalah sebesar 0,05. Ini berarti bahwa nilai *Bartlett's Test of Sphericity (p-value)* lebih kecil daripada nilai signifikansi (α), yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak saling berkorelasi satu sama lain, sehingga ketepatan penggunaan analisis faktor dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

b. Uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)*

Uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)* digunakan untuk menentukan apakah analisis faktor sesuai/cocok untuk digunakan atau tidak dalam penelitian ini. Jika nilai KMO-MSA lebih besar dari 0,5 (KMO-MSA $> 0,5$), maka dapat dikatakan bahwa analisis faktor cocok untuk digunakan dan ada kedekatan antar variabel dalam populasi. Sebaliknya, jika nilai KMO-MSA lebih kecil dari 0,5, maka dapat dikatakan bahwa analisis faktor tidak cocok untuk digunakan dan tidak ada kedekatan antar variabel dalam populasi.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diuji saling berkorelasi atau tidak. Uji ini sering juga disebut uji ketepatan penggunaan alat (uji ketepatan *sampling* dan uji independensi populasi). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah cocok atau tidak alat analisis faktor digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai KMO-MSA menunjukkan nilai sebesar 0,692 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,692 > 0,5$), sehingga dapat disimpulkan bahwa

analisis faktor cocok untuk digunakan dalam penelitian ini dan ada kedekatan antar variabel dalam populasi.

3. Ekstraksi faktor

Ekstraksi faktor digunakan untuk meringkas (mereduksi) variabel, sehingga menghasilkan sejumlah variabel yang lebih sedikit. Hasil dari ekstraksi faktor dapat menentukan jumlah faktor yang dikehendaki untuk dapat memperoleh informasi yang terdapat pada variabel yang sebenarnya. Penentuan jumlah faktor tersebut berdasarkan pada nilai *eigenvalue*, yaitu dengan kriteria *eigenvalue* > 1. Faktor yang memiliki nilai *eigenvalue* < 1 tidak akan digunakan atau dimasukkan dalam model.

Berdasarkan hasil ekstraksi faktor terhadap 20 variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 7 (tujuh) faktor yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih besar dari 1. Ketujuh faktor tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak sebesar 72,557%, dan sisanya 27,443% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Adapun ketujuh faktor tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak Berdasarkan Nilai *Eigenvalue* > 1

Faktor	<i>Eigenvalue</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cummulative %</i>
1	4,580	22,899	22,899
2	2,113	10,666	33,565
3	1,959	9,797	43,362
4	1,801	9,006	52,369
5	1,699	8,497	60,866
6	1,320	6,600	67,466
7	1,018	5,091	72,557

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (LAMPIRAN 4), Tahun 2011.

Dari hasil ekstraksi faktor, hasil penyederhanaan faktor dalam matriks faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel individual, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi, sehingga sulit untuk

diinterpretasikan. Oleh karena itu, untuk mempermudah interpretasi maka diperlukan adanya rotasi faktor.

4. Rotasi faktor

Rotasi faktor digunakan untuk mempertegas variabel-variabel yang akan masuk dalam suatu faktor, karena jika menggunakan metode ekstraksi akan tampak bahwa masih terdapat beberapa variabel yang belum dapat dimasukkan dalam satu faktor tertentu, maka diperlukan adanya rotasi faktor. Rotasi faktor dilakukan untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang tercantum atau termasuk dalam suatu faktor, di mana terkadang ada beberapa variabel yang mempunyai korelasi tinggi dengan lebih dari satu faktor atau jika sebagian *factor loading* dari variabel bernilai di bawah terkecil yang telah ditetapkan.

Setelah dilakukan rotasi dengan menggunakan metode rotasi varimax barulah dapat ditentukan dengan pasti variabel-variabel yang akan masuk dalam suatu faktor. Cara yang dapat dilakukan dalam menentukaan variabel-variabel adalah dengan membandingkan *factor loading* yang ada dalam suatu faktor. Variabel yang memiliki *factor loading* tertinggi, maka secara otomatis variabel tersebut akan masuk dan menjadi elemen dari faktor yang bersangkutan. Untuk membandingkan *factor loading* tersebut dalam hasil SPSS dapat dilihat pada tabel *rotated component matrix*.

Adapun variabel-variabel yang masuk dalam suatu faktor akan ditampilkan pada Tabel 4.9, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Tabel 4.9
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan
pada Hotel Merpati Pontianak

No	Faktor & Nama Faktor	Variabel-variabel	Factor Loading	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %
1.	Faktor 1: Keteladanan dan Sikap Pimpinan.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pimpinan berperilaku sesuai kata dan perbuatan (x4). ○ Teladan pimpinan dalam waktu kerja (x5). ○ Sikap disiplin pimpinan (x6). ○ Perlakuan adil pimpinan kepada karyawan (x10). ○ Sikap adil pimpinan dalam menerapkan disiplin (x11). 	0,724 0,852 0,712 0,746 0,679	4,580	22,899	22,899
2.	Faktor 2: Pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Karyawan paham akan tujuan pekerjaannya (x1). ○ Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian (x2). ○ Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan (x3). 	0,799 0,846 0,799	2,113	10,666	33,565
3.	Faktor 3: Hubungan Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hubungan dengan atasan (x18). ○ Hubungan dengan rekan kerja (x19). ○ Hubungan di tempat kerja mempengaruhi disiplin karyawan (x20). 	0,816 0,869 0,626	1,959	9,797	43,362
4.	Faktor 4: Gaji.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kecukupan gaji yang diterima karyawan (x7). ○ Kesesuaian gaji dengan jenjang pendidikan (x8). ○ Kesesuaian gaji dengan pekerjaan (x9). 	0,764 0,838 0,745	1,801	9,006	52,369
5.	Faktor 5: Ketegasan Pimpinan.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ketegasan pimpinan dalam menerapkan peraturan (x16). ○ Ketegasan pimpinan mempengaruhi disiplin karyawan (x17). 	0,806	1,699	8,497	60,866

			0,872			
6.	Faktor 6: Pengawasan/ Penyeliaan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pimpinan melakukan pengawasan langsung (x12). ○ Pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin karyawan (x13). 	0,783 0,867	1,320	6,600	67,466
7.	Faktor 7: Pemberian Sanksi terhadap Pelanggaran.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan (x14). ○ Adanya pemberian sanksi mempengaruhi disiplin karyawan (x15). 	0,758 0,680	1,018	5,091	72,557

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (LAMPIRAN 4), Tahun 2011.

5. Interpretasi Faktor

Setelah semua variabel dikelompokkan dalam faktornya seperti yang terlihat pada Tabel 4.9, maka langkah selanjutnya adalah melakukan interpretasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut kemudian diberi nama sesuai dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor tersebut, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Dalam menginterpretasi, tidak semua faktor akan dimasukkan dalam model. Variabel-variabel yang hanya memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,5 saja yang akan dimasukkan dalam model, sedangkan variabel-variabel yang memiliki *factor loading* kurang dari 0,5 tidak akan dimasukkan dalam model.

Jadi, berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua variabel akan dimasukkan ke dalam model karena memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5. Adapun interpretasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah sebagai berikut:

a. Keteladanan dan sikap pimpinan

Faktor keteladanan dan sikap pimpinan dalam penelitian ini merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak, di mana sebagian besar variabel masuk dalam faktor ini. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 22,899% dengan nilai *eigenvalue* tertinggi, yaitu sebesar 4,580. Variabel-variabel yang termasuk dalam faktor ini terdiri dari pimpinan berperilaku sesuai kata dan perbuatan (x4) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,724; teladan pimpinan dalam waktu kerja (x5) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,852; sikap disiplin pimpinan (x6) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,712; perlakuan adil pimpinan kepada karyawan (x10) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,746; dan sikap adil pimpinan dalam menerapkan disiplin (x11) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,679.

b. Pekerjaan itu sendiri

Faktor yang kedua yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah pekerjaan itu sendiri. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 10,666% dengan nilai *eigenvalue* sebesar 2,133. Variabel-variabel yang termasuk dalam faktor ini terdiri dari karyawan paham akan tujuan pekerjaannya (x1) dengan *factor loading* sebesar 0,799; pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian (x2) dengan *factor loading* sebesar 0,846; dan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan (x3) dengan *factor loading* sebesar 0,799.

c. Hubungan kerja

Faktor ketiga yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah hubungan kerja. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 9,797% dengan *eigenvalue* sebesar 1,959. Variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari hubungan dengan atasan (x18) dengan *factor*

loading sebesar 0,816; hubungan dengan rekan kerja (x19) dengan *factor loading* sebesar 0,869; dan hubungan di tempat kerja mempengaruhi disiplin karyawan (x20) dengan *factor loading* sebesar 0,626.

d. Gaji

Faktor keempat yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah gaji. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 9,006% dengan *eigenvalue* sebesar 1,801. Variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari kecukupan gaji yang diterima karyawan (x7) dengan *factor loading* sebesar 0,764; kesesuaian gaji dengan jenjang pendidikan (x8) dengan *factor loading* sebesar 0,838; dan kesesuaian gaji dengan pekerjaan (x9) dengan *factor loading* sebesar 0,745.

e. Ketegasan pimpinan

Faktor kelima yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah ketegasan pimpinan. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 8,497% dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,699. Variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari ketegasan pimpinan dalam menerapkan peraturan (x16) dengan *factor loading* sebesar 0,806; dan ketegasan pimpinan mempengaruhi disiplin karyawan (x17) dengan *factor loading* sebesar 0,872.

f. Pengawasan/penyeliaan

Faktor keenam yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah pengawasan atau penyeliaan. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 6,600% dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,320. Variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari pimpinan melakukan pengawasan langsung (x12) dengan *factor loading* sebesar 0,783; dan pengawasan

pimpinan dapat mempengaruhi disiplin karyawan (x13) dengan *factor loading* sebesar 0,867.

g. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran

Faktor terakhir atau faktor ketujuh yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Faktor ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 5,091% dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,018. Variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan (x14) dengan *factor loading* sebesar 0,758; dan adanya pemberian sanksi mempengaruhi disiplin karyawan (x15) dengan *factor loading* sebesar 0,680.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 (tujuh) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak terdiri dari keteladanan dan sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, gaji, ketegasan pimpinan, pengawasan/penyeliaan, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Ketujuh faktor tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel merpati Pontianak sebesar 72,557%, dan sisanya 27,443% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian penegakan hukum korban kekerasan dalam rumah tangga di kota Pontianak, dapat disimpulkan:

6.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka berumur antara 21 sampai dengan 29 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan Sekolah Menengah Atas/sederajat, berstatus belum menikah, sudah bekerja antara 0 sampai dengan 2,11 tahun, dan berpenghasilan perbulan antara Rp. 950.000,00 sampai dengan Rp. 1.499.999,00.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak terdiri dari 7 faktor, yaitu:
 - a. Keteladanan dan sikap pimpinan yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 22,899% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari pimpinan berperilaku sesuai kata dan perbuatan (x4); teladan pimpinan dalam waktu kerja (x5); sikap disiplin pimpinan (x6); perlakuan adil pimpinan kepada karyawan (x10); dan sikap adil pimpinan dalam menerapkan disiplin (x11).
 - b. Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 10,666% dengan variabel-variabel yang termasuk dalam faktor ini terdiri dari karyawan paham akan tujuan pekerjaannya (x1); pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian (x2); dan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan (x3).
 - c. Hubungan kerja merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 9,797% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari hubungan dengan atasan (x18); hubungan dengan rekan kerja (x19); dan hubungan di tempat kerja mempengaruhi disiplin karyawan (x20).
 - d. Gaji merupakan faktor keempat yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 9,006% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari kecukupan gaji yang diterima karyawan (x7); kesesuaian gaji dengan jenjang pendidikan (x8); dan kesesuaian gaji dengan pekerjaan (x9).

- e. Ketegasan pimpinan merupakan faktor kelima yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 8,497% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari ketegasan pimpinan dalam menerapkan peraturan (x16); dan ketegasan pimpinan mempengaruhi disiplin karyawan (x17).
 - f. Pengawasan/penyeliaan merupakan faktor keenam yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 6,600% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari pimpinan melakukan pengawasan langsung (x12); dan pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin karyawan (x13).
 - g. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran merupakan faktor terakhir atau faktor ketujuh yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 5,091% dengan variabel-variabel yang masuk dalam faktor ini terdiri dari pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan (x14); dan adanya pemberian sanksi mempengaruhi disiplin karyawan (x15).
3. Ketujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak terdiri dari keteladanan dan sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, gaji, ketegasan pimpinan, pengawasan/penyeliaan, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Ketujuh faktor tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak sebesar 72,557%, dan sisanya sebesar 27,443% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dituangkan dalam bab sebelumnya dan kesimpulan penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran dan masukan bagi terciptanya disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan hendaknya dapat dijadikan teladan bagi para karyawannya, karena perilaku dan sikap pimpinan dan menjadi teladan bagi karyawan terutama dalam melaksanakan dan menegakan peraturan dan disiplin kerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya dalam menempatkan karyawan harus memperhatikan kemampuan, keahlian, dan tingkat pendidikan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Dalam usaha menegakan disiplin kerja karyawan, maka perusahaan melalui atasan karyawannya hendaknya dapat selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis, sehingga terbina hubungan yang baik di antara semua elemen di perusahaan.
4. Pihak perusahaan hendaknya perlu meningkatkan sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan agar para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.
5. Pimpinan perusahaan harus bertindak berani dan tegas kepada para karyawan yang melanggar aturan-aturan perusahaan agar menjadi contoh bagi karyawan lainnya, sehingga mereka tidak akan berani melanggar aturan perusahaan dan disiplin kerja karyawan dapat ditegakkan.
6. Pelaksanaan pengawasan (penyeliaan) oleh atasan kepada bawahannya sangat perlu dilakukan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun, pengawasan yang dilakukan harus sewajarnya sehingga karyawan tidak merasa selalu diawasi oleh atasannya.
7. Pemberian sanksi yang tegas mutlak dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika mereka melanggar peraturan harus di hukum sesuai dengan aturan perusahaan dan hukuman tersebut mengacu pada unsur keadilan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. (2003). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human Resources Management: Foundation of Personal*. Richard D. Irwin. Inc. New York.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung : Sinar Baru.
- Riduwan. (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Djembatan.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (2010). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-4. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (1996). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: FPIPS IKIP.