ANALISIS PERBEDAAN SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MADEN JAYA ABADI DI MALL PALEMBANG ICON

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan oleh:

Sri Wahyuningsih

NPM :1601110040

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: SRI WAHYUNINGSIH
Nomor pokok Mahasiswa	: 1601110040
Jurusan/Program Studi	:Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata kuliah pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT MadenJaya Abadi di Mall Palembang Icon

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-10-2020 Pembimbing I:**Hj Nina Fitriana,SE,M.Si.**

NIDN: 0012116501

Tanggal 19 Okt 2020 Pembimbing II :**Yun Suprani,SE,M.Si.**

NIDN: 0207066701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr.Msy.Mikial,SE,MM,Si,Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

182/PS/DFE/20

Motto dan Persembahan

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,karena sukses itu bukan semata soal harta,tinggi jabatan dan ilmu yang tinggi tapi sukes itu seberapa banyak engaku memberi manfaat bagi orang sekelilingmu Dan berusahalah untuk menjadi manusia yang berguna”

(Sri Wahyuningsih)

Kupersembahkan Kepada :

- **Allah SWT dan Baginda Nabi Muhammad SAW**
- **Orang tuaku Tercinta Bapak Wariso dan Mamak Supiati yang selalu memberikan Do’a, Cinta dan Kasih sayangnya**
- **Saudara Perempuanku Ayuk tercinta Pramita dan Fitriana**
- **Keponakan keponkan tante tersayang Aziz, Arya, Anjani, Ajai, Andin, Andaru dan Andhanu**
- **Sahabat seperjuangan yang tidak bisa di sebut satu persatu**
- **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**
- **Grup inces rempong**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Wahyuningsih

Nomor Pokok : 1601110040

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2020

(Sri Wahyuningsih)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan kerunia-nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelsaikan skripsi yang berjudul **"Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon ".**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariam Zanariah, SE., M.M selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
4. Ibu Pembimbing I Hj. Nina Fitriana, SE,M.Si. yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
5. Ibu Pembimbing II Yun Suprani, SE,.M.Si yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

6. Kedua orang tuaku Bapak, Ibu dan Saudara/i ku yang telah memberikan doa, dukungan semangat dan inspirasi.
7. Teman/Sahabat seperjuangan kampus yang telah memberi dukungan, do'a serta motivasi-motivasi arti seorang mahasiswa teladan.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Terimakasih dan wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Oktober 2020

Sri Wahyuningsih

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

MOTO DAN PERSEMBAHASAN ..... **iii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

ABSTRAK ..... **xiii**

RIWAYAT HIDUP ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 5

1.3.1 Tujuan Penelitian 5

1.3.2 Manfaat Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber daya manusia 8

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 8

2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 9

2.1.3 Manfaat MSDM 10
2.2 Pengertian Disiplin 11
2.2.1 Macam-macam Disiplin kerja 12
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja 12
2.2.3 Fungsi Disiplin kerja 12
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 13
2.2.5 Indikator Disiplin kerja 15
2.2.6 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin kerja 16
2.2.7 Strategi Penerapan Disiplin Kerja 18
2.2.8 Hubungan Disiplin kerja dengan produktivitas Kerja 19
2.3 Kinerja 19
2.3.1 Pengertian Kinerja 20
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan 21
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 22
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 23
2.3.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja 24
2.3.6 Indikator kinerja 25
2.4. Penelitian Relevan 27
2.5. Kerangka Berfikir 29
2.6. Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 32
3.1.1 Tempat Penelitian 32

3.1.2 Waktu Penelitian 32
3.2. Sumber dan teknik Pengumpulan Data 33
3.2.1 Sumber Data 33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 34
3.3. Populasi, Sampling dan Sampel 35
3.3.1 Populasi 35
3.3.2 Sampling dan sampel 36
3.4. Rancangan Penelitian 36
3.5. Variabel penelitian Dan Definisi Oprasional Variabel 37
3.5.1 Variabel Penelitian 37
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel 38
3.6.Instrumen Penelitian 40
3.6.1. Uji Validitas 40
3.6.2. Uji Reliabilitas 41
3.7. Teknik Analisis Data 41
3.7.1. Metode Analisis Data 42
3.7.2. Analisis Statistik Deskriptif 42
3.7.3. Analisis Statistik Chi-Square 42
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan
4.1. Gambar Umum Perusahaan 44
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan 44
4.2. Visi dan Misi 45
4.2.1. Struktur Organisasi 45

4.2.2. Uraian Tugas.....46

4.3.Pembahasan.....48

4.3.1.Karakteristik Responden.....48

4.4. Hasil Uji Validitas Reliabilitas.....51

4.4.1. Uji Validitas.....51

4.4.2. Uji Reliabilitas.....55

4.5.Anlisis Statistik Deskriptif.....56

4.6. Analisis Statistik Chi-Square.....57

BAB V Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan.....61

5.2. Saran.....62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1. Penelitian Relevan 27

3.1. Kegiatan Penelitian 32

3.2. Skala Likert Pengukuran 35

3.3. Jumlah Karyawan 36

3.4. Definisi Operasional Variabel 39

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 49

4.2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin 50

4.3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir 50

4.4. Hasil Validitas Sebelum Penerapan Disiplin 52

4.5. Hasil Validitas Sesudah Penerapan Disiplin 53

4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 54

4.7. Hasil Reliabilitas 56

4.8. Statistik Deskriktif 57

4.9. Statistik Chi-Square 58

4.10. Kinerja Karyawan Sebelum Penerapan Disiplin 59

4.11. Kinerja Karyawa Sesudah Penerapan Disiplin 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Berpikir 29

4.1. Struktur Organisasi 46

ABSTRAK

Sri Wahyuningsih 2020, Analisis Perbedaan Sebelun dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon

Populasi dan sampel dalam penelitian ini 35 orang dari seluruh karyawan PT Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Statistik Chi-Square yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Sebelum penerapan disiplin kerja dengan sampel N (35) memiliki nilai 16.1%**.** Sesudah penerapan disiplin kerja dengan sampel yang sama memiliki nilai 19.4% .di mana dengan adanya penerapan disiplin kerja kinerja karyawan meningkat 3.3%.

Nilai persentase 100% , Maka sebagai dasar pengambilan keputusan diatas, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan antara Kinerja Karyawan Sebelum Penerapan Disisplin Kerja dan Kinerja Karyawan Sesudah Disiplin Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Sri Wahyuningsih, dilahirkan di Palembang tanggal 24 Maret 1997 dari bapak yang bernama Wariso dan Ibu yang bernama Supiati. Merupakan anak ke-3 (tiga) dari 3(tiga) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaiakan pada tahun 2009 di SD Negeri 165 Palembang.Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 5 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan Pada tahun 2015 di SMA Negeri 12 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, 2020

Sri Wahyuningsih

BAB I

PENDAHULUAN

1.3 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi pengembangan sumber daya yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memejukan organisasi sebagai suatu wadah meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Kedudukan strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat terwujud dengan disiplin kerja.

Berkaitan dengan perusahaan peningkatkan kinerja karyawan salah satu masalah dasar adalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja.Disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efesiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya di dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi juga berhubungan dengan disiplin kerja. Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku di organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisai itu atas

dasarnya adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinaan sangat penting bagi suatu organisasi sebab adanya disiplin akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan akan dilakukan secara efektif. Bilamana disiplin tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetepkan tidak dapat di capai secara efektif dan efisien.Jadi dapat ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar tekanan.Disiplin itu sendiri di artikan sebagai keadilan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan peraturan yang berlaku.

Dari pendapat dan uraian diatas dapat di simpulkan, apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja karyawan meningkat maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakan disiplin kerja.Dalam menegakan disiplin kerja unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota sehingga produktivitas yang di inginkan dapat terwujud.

Pada bulan April 2019, perusahaan PT Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon menyusun peraturan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menerapakan disiplin kerja yang efektif dan efisien bagi perusahaan.Peraturan penerapan disiplin kerja bagi karyawan ini mulai diterapkan pada bulan Mei 2019. Adapun kriteria yang diterapkan oleh perusahaan antara lain Absensi, Evaluasi dan Peralatan kerja.

Absensi adalah ketidak hadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja. Jumlah absesi kerja dalam perusahaan menggambarkan pertukaran benefit antara karyawan dan perusahaan yang menggaji. Tentu saja, perusahaan tidak ingin rugi akibat tingginya absen karyawan.(Istijanto, 2012) dalam jurnal (Harumy, Sitorus, & Lubis, 2018).

Edwind dalam Ramayulis mengatakan bahwa evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu (Ramayulis, 2002). M. Chabib Thoha, mendefinisikan evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk rnengetahui keadaan objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan (Thoha, 1990). Pengertian evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian dalam jurnal (B, 2017)

Perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunaan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik. http://ujiansma.com

PT Maden Jaya Abadi bergerak di bidang jasa, *outsourcing*.Perusahaan PT Maden Jaya Abadi ini menyediakan jasa cleaning servis. PT Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon berdiri sejak tahun 2014, lamanya perusahaan berdiri belum menjamin kedisiplin kerjanya baik, maka dari itu dituntut untuk melakukan

penerapan disiplin dalam bekerja, Sementara keadaannya yang terjadi pada PT Maden Jaya Abadi sebagian karyawan kurang disiplin, sering terlambat datang, sering mengulur waktu jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah di tentukan.

Menurut Mondy dalam (Fitriyah & Ismai, 2018) disiplin kerja adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam organisasi.

Peraturan Umum (sebelum Penerapan dan masih berjalan hingga saat ini):

1. Karyawan memiliki 2 shif pagi dan sore

   Datang 07:00 WIB - Pulang 15:00 WIB (Shif Pagi)

   Datang 15:00 WIB – Pulang 23:00 WIB (Shif Sore)
2. Memiliki 1 jam istirahat secara bergiliran.
3. Bersedia ditempatkan Plotingan(pembagian tugas) dimanapun.

Adapun konsekuensi dan peraturan yang diterapkan pada PT Maden Jaya Abadi semenjak Mei 2019 yaitu sebagai berikut:

a. Apabila karyawan telat masuk kerja 1 jam gaji akan dipotong Rp 30.000.
b. Apabila 5 hari berturut turut dalam sebulan karyawan tidak masuk akan dikasih surat peringatan.
c. Apabila 7 hari berturut turut dalam sebulan maka karyawan akan diberhentikan.
d. Apabila saat jam istirahat karyawan melebihi dari jam istirahat yang telah ditentukan gaji akan dipotong sebesar Rp 15.000.

e. Sebelum dan Sesudah Bekerja diwajibkan untuk *Briefing* dan evaluasi perkerjaan.

Berdasarkan hasil uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti Penerapan disiplin kerja yang sesungguhnya yang hasil penelitian yang di tuliskan dalam skripsi penelitian ini yang berjudul " Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon ".

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana perbedaan disiplin kerja karyawan sebelum dan sesudah adanya penerapan pada PT Maden Jaya Abadi di Palembang Icon?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis menetapkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perbedaan disiplin kerja karyawan sebelum dan sesudah adanya penerapan pada PT Maden Jaya Abadi di Mall Palembang Icon.

1.4 Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis**

Sebagai kesempatan untuk penerapan ilmu dalam penelitian, menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan syarat melengkapi tugas akhir perkuliahan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

2. **Bagi perusahaan PT Maden Jaya Abadi**

Sebagai dasar untuk mengetahui perbedaan tingkat sebelum dan sesudah penerapan disiplin kerja karyawannya.

3. **Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian selanjutnya yang akan mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2014). ***Perosedur Penelitian***. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Aziz, M. A. (2016). Jurnal ***Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan. MULTIPLIER***, *1, 100.*

B, M. (2017**).** ***Evaluasi Belajar Peserta Didik*** *(Siswa).1*.

E. S. (2009). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Fitriyah, & Ismai, I. (2018). Jurnal ***Analisis Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja PNS Sebelum dan Sesudah.***

Handoko, & T, H. (2010). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Harumy, T. H., Sitorus, J., & Lubis, M. (2018). ***SISTEM INFORMASI ABSENSI***PADA PT. COSPAR SENTOSA JAYA. *5*.

Hasibuan, & Malayu, S. P. (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** *Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lasmaya, S. M. (2016).Jurnal ***Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.****10*.

Lestari, I. I. (2017). **Skripsi** "***Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan*** *pada PT.JCO Donuts & Coffe Palembang Indah Mall"*. Universitas Tridinanti Palembang.

Mangkunegara, A., & A, A. p. (2013). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Putri, A. D. (2020).**Skripsi** *"**Pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi terhadap kinerja karyawan** pada CV. Palembang Indo Pratama* ".Universitas Tridinanti Palembang.

Siswanto, & Bedjo. (2010). ***Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja*** . Jakarta: PT Garfindo Persada.

Siregar (2013). Manajemen Sumber Daya dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Wilson, Bangun. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Erlangga: Bandung.

Yani, M. (2012). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Mitra Wacana Media.

http://ujiansma.com/peralatan-dan-perlengkapan-kantor

http://www.statistikolahdata.com/2013/04/analisis-chi-square.html