

**EFEKTIFITAS KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INTI KHARISMA MANDIRI RIAU JALAN TAMBUSAI
PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat dalam
mencapai gelar sarjana program Strata Satu (Se,Sy) Ekonomi Islam**



Disusun Oleh:

MEWAYANA
10825003454

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2013**

ABSTRAK

EFEKTIFITAS KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI KHARISMA MANDIRI RIAU JALAN TAMBUSAI PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru serta untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, dan yang menjadi objeknya adalah efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

Adapun sample dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, dengan teknik acak (*random sampling*). Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan observasi, yaitu mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung kelokasi penelitian, Dokumentasi pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen brosur pada karyawan, Wawancara (*interview*), dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Angket, yaitu penulis membuat beberapa pertanyaan yang ditulis untuk di jawab oleh karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru dan dapat di isi sesuai dengan alternatif jawaban yang ada. Adapun metode analisa data yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah data kualitatif di jelaskan dengan cara menghubungkan antara satu dengan yang lainnya sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti. Setelah data di peroleh, dari lapangan maka data dianalisa secara deskriptif dengan metode: deduktif, dari yang bersifat umum lalu di ambil satu kesimpulan yang bersifat khusus.

Setelah penulis melakukan penelitian, dapat diketahui bahwa efektifitas kedisiplinan kerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru masih tergolong kurang baik hal ini bisa dilihat dari efektifitas kedisiplinan kerja karyawan yang kurang efektif dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap kerja karyawan. Apabila ditinjau dari ekonomi Islam efektifitas kedisiplinan dalam bekerjaalam sesuai dengan ketentuan Islam bahwa tidak disiplin itu tidak dibenarkan dalam Islam/tidak boleh karna dalam Islam kedisiplinan adalah kunci kesuksesan dan tanggung jawab atau amanah yang mesti dilakukan, dan tidak amanah itu tidak dibenarkan dalam Islam (dosa). Tentunya dilakukan sesuai dengan syariat Islam karna akan dimintai pertanggung jawabanya di akhirat nanti.

DAFTAR ISI

Lembaran.....	
Persembahan.....	
Kata pengantar.....	i
Daftar isi.....	ii
Daftar tabel.....	vi
Absrak.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Metode Penelitian.....	10
F. Metode Penulisan	12
G. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	14
A. Sejarah singkat berdirinya PT.Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.....	14
B. Stuktur Organisasi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru	15
C. Visi dan Misi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru	26
D. Aktivitas PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru	26

BAB III TELAAH FUSTAKA.....	31
A. Pengertian Efektifitas	31
B. Pengertian Kedisiplinan Kerja	35
C. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	38
D. Tenaga Kerja Dalam Islam.....	39
E. Konsep Islam Tentang Efektifitas Kedisiplinan Kerja	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Efektifitas Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.....	46
B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Efektifitas Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandi Riau Pekanbaru	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel I	
Tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja karyawan pada PT.Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru Tahun 2007-2011	7
Tabel II	
Karyawan yang sudah disiplin dalam bekerja.....	50
Tabel III	
Karyawan yang pernah tidak disiplin dalam bekerja	51
Tabel IV	
Tanggapan karyawan terhadap sanksi oleh pimpinan bagi yang tidak disiplin	52
Tabel V	
Tanggapan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau tentang kedisiplinan	54
Tabel VI	
Kepedulian karyawan terhadap ketidak disiplin karyawan lain	54
Tabel VII	
Tanggapan karyawan terhadap Efektifitas Kedisiplinan	55
Tabel VIII	
Karyawan yang pernah melanggar peraturan kedisiplinan	56
Tabel IX	
Karyawan yang telah menjaga kedisiplinan	57
Tabel X	
Karyawan yang berusaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja	57
Tabel XI	
Tanggapan karyawan terhadap kedisiplinan pimpinan	58
Tabel XII	
Karyawan yang pernah mendapat teguran jika tidak disiplin	58

Tabel XIII	
Karyawan yang semangat dalam melakukan kedisiplinan	59
Tabel XIV	
Tanggapan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan.....	59
Tabel XV	
Tanggapan karyawan terhadap kedisiplinan perusahaan	60
Tabel XVI	
Tanggapan karyawan terhadap penerapan efektifitas kedisiplinan di perusahaan	61
Tabel XVII	
Tanggapan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan di perusahaan	61
Tabel XVIII	
Tanggapan karyawan terhadap faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan	62
Tabel XIX	
Tanggapan karyawan terhadap perhatian pimpinan dalam kedisiplinan kerja karyawan	63
Tabel XX	
Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja	63
Tabel XXI	
Tanggapan karyawan terhadap peningkatan ketidak disiplin setiap tahunnya	64
Tabel XXII	
Rekapulasi Alternatif Jawaban Responden	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Efektifitas adalah cara, langka dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketetapan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode tersebut di ukur dari segi kehematan waktu biaya dan tenaga, selanjutnya harus mampu memberikan manfaat yang sebenarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan manfaat kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama.

Menurut Adi Gunawan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, yang menjelaskan bahwa efektifitas lebih bermakna pada hasil guna, yaitu dari hasil dari suatu kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan. Efektifitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi.¹

Efektifitas suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya pekerjaan ini dilakukan. Efektifitas ialah suatu kerja dalam organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan kerja memiliki arahan yang tepat dalam pencapaian hasil optimal dan maksimal.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektifitas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai

¹ Radminto, Septi winarsih *Manajemen pelayanan*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar, 2005) h.75

sasaran dalam bentuk target yang mengacu kepada visi dan misi organisasi tersebut.² Menjelaskan setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif ditentukan oleh pencapaian sasaran yang ditetapkan dan dengan menggunakan waktu yang dicapai.

Kedisiplinan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang luput dari khilaf atau kesalahan. Semua organisasi baik itu yang berbentuk perusahaan maupun instansi pemerintah pasti mempunyai standar perilaku yang dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik itu secara tertulis maupun yang tidak, dan menginginkan karyawan itu untuk mematuhi.³

Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai peraturan yang ditetapkan. Tetapi, dalam kenyataannya sering tidak terjadi disiplin, karena manusia atau karyawan mempunyai kelemahan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin sangat perlu dalam manajemen sumber daya manusia.⁴ Maka, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan. Pemasalahan yang muncul, bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan, kerja karyawan. Biasanya tindakan indisipliner dilakukan karyawan adalah terlambat masuk, cepat pulang, atau keluar jam kantor sebelum jam kantor

² Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2000) h. 98

³ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : C.V Haji Masagung, 1999) h. 76

⁴ Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Edisi IV, BPFE, 2000) h. 43

sebelum jam istirahat untuk urusan diluar urusan kantor, dan lebih tidak disiplinnya lagi tidak masuk tanpa keterangan apapun.⁵

Dalam segala bidang pekerjaan seperti peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan sangatlah membutuhkan adanya pelatihan (training), dimana Islam juga mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Didalam kitab suci Al-Quran terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya kedisiplinan dalam bidang pemerintahan. Firman Allah dalam Al-Quran surat (An-Nissa' ayat 59).



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. Dalam Al-Qur’an surat (An-Nisa’ ayat 26)”.

Dalam surat An-Nissa’ ayat 59 menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh pada pemimpin kita.⁶ Ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinasikan para

⁵ Hariandja, Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002)h. 54
⁶ Mangkunegara,P.Anwar, *Manajemen SDM Perusahaan*, (PT : Raja Reksadakarya, Bandung. 2005)h.109

bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada pegawai-pegawai yang telah melakukan pelanggaran.

Betapa penting sekali disiplin ini kita terapkan, terutama dari dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik di dalam kehidupan di masyarakat maupun dalam sebuah organisasi, dimana tempat kita kerja.

Disiplin harus ditegakkan di dalam suatu organisasi, sebab tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit terorganisasi untuk mewujudkan tujuannya, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.⁷

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantara lain:

1. Keteladanan pimpinan.

Keteladanan pimpinan adalah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

⁷ Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Edisi IV, BPFE, 2000)h.98

perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

3. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan menegur dan meng hukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

6. Hubungan kemanusiaan.⁸

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

⁸ Anoraga, Pandji, *Pengantar Bisnis Modern*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2001)h.43

Sedangkan menurut Prijodarminto faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja.
2. Kepemimpinan.
3. Komunikasi.
4. Lingkungan kerja.⁹

Kedisiplinan kerja karyawan memang memerlukan perhatian yang cukup besar bagi pimpinan organisasi. Sebagai orang teratas dalam suatu organisasi, seorang pimpinan harus mengetahui latar belakang pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita, kebiasaan, keadaan lingkungan, dan pengalaman kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan agar pimpinan organisasi dapat lebih mudah mengakses faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya ketidak disiplinan para karyawan.¹⁰

Pimpinan harus bertindak tegas dan menegakkan peraturan dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan tindakan terhadap peraturan-peraturan tata tertib dengan cara memberikan sanksi yang sangat tegas sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan terhadap aktivitas karyawan. Selain itu, peran pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasi sangat penting sekali. Sudah seharusnya pemimpin membimbing, menggerakkan, mempengaruhi, mengontrol pikiran, perasaan, dan tingkah laku, serta memberi motivasi

⁹ Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1994)h.213

¹⁰ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999)h.96

karyawan sendiri. ¹¹Menyangkut disiplin ini, penulis melakukan penelitian tentang efektifitas kedisiplinan kerja karyawan di sebuah instansi pemerintah, yaitu pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

Pada instansi pemerintah, kedisiplinan kerja karyawan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980, yang menyatakan bahwa karyawan negeri sipil adalah abdi masyarakat yang diharapkan memiliki moral yang baik, berwibawa, berguna, berhasil guna, bersih, dan berkualitas. ¹²

Meskipun demikian banyak karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin atau tidak efektif dalam bekerja . Berikut adalah tabel data pelanggaran disiplin kerja dari tahun 2007-2011.

TABEL I
DATA PELANGGARAN DISIPLIN KERJA DARI TAHUN 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha/Tahun		Terlambat Masuk/Tahun		Cepat Pulang/Tahun		Jumlah	
		Orang/hari	%	Orang/hari	%	Orang/hari	%	Orang/hari	%
2007	30	2	6,6	3	10	1	3,3	6	20.0
2008	29	2	6.9	3	10.3	2	6.9	7	24.1
2009	35	3	8.6	5	14.2	2	5.7	10	28.6
2010	33	2	6.1	2	6.1	2	6.1	6	18.2
2011	28	3	10,7	4	14.3	3	10.	10	35.7

¹¹ Permadi, *Pimpinan dan kepemimpinan dalam manajemen*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2002)h.43

¹² Thoha, Mifta, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Kencana, 2005)h.75

							7		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

Sumber data :olahan wawancara no. 7

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat pada tahun 2007 jumlah karyawan 30 orang dengan tingkat alpha/tahun rata-rata sebanyak 2 orang/hari berarti 6,6% sedangkan karyawan yang terlambat masuk/tahun rata-rata 3 orang/hari dengan persentase 10% dan karyawan yang cepat pulang/tahun rata-rata 1 orang/hari dengan persentase 3,3%.

Sedangkan pada tahun 2008 jumlah karyawan 29 orang dengan tingkat alpha/tahun rata-rata 3 orang/hari berarti 6,9% sedangkan karyawan yang terlambat masuk/tahun rata-rata 3 orang/hari dengan persentase 10,3% dan karyawan yang cepat pulang/tahun rata-rata 2 orang/hari dengan persentase 6,9%.

Pada tahun 2009 jumlah karyawan 35 orang dengan tingkat alpha/tahun sebanyak 3 orang/hari, berarti 8,6% sedangkan karyawan yang terlambat masuk/tahun rata-rata 5 orang /hari dengan persentase 14,2% dan karyawan yang cepat pulang/tahun rata-rata 2 orang/hari dengan persentase 5,7%.

Sedangkan pada tahun 2010 jumlah karyawan 33 orang dengan tingkat alpha/tahun rata-rata sebanyak 2 orang/hari berarti 6,1% sedangkan jumlah karyawan yang terlambat masuk/tahun rata-rata 2 orang/hari dengan persentase 6,1% dan karyawan yang cepat pulang /tahun rata-rata 2 orang/hari dengan persentase 6,1% .

Pada tahun 2011 jumlah karyawan 28 orang dengan tingkat alpha/tahun rata-rata sebanyak sebanyak 3 orang/hari berarti 10,7% sedangkan karyawan yang terlambat masuk /tahun rata-rata 4 orang/hari dengan persentase 14,3% dan

karyawan yang cepat pulang /tahun rata-rata 3 orang/hari dengan persentase 10,7%.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan bagian pencetakan pada PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru untuk 5 tahun terakhir berfluktuasi dan cenderung meningkat hal ini menunjukkan adanya tingkat penurunan disiplin kerja yang dapat merugikan perusahaan salah satunya yaitu perusahaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pihak perusahaan harus segera mengambil tindakan antisipasi, seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, contohnya pemotongan gaji, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan sebagainya.¹³

Bedasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini untuk diteliti dengan judul **EFEKTIFITAS KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI KHARISMA MANDIRI RIAU JALAN TAMBUSAI PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM.**

B.Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai sasaran yang diinginkan dengan benar dan tepat maka penulis membatasi permasalahan ini tentang bagaimana Efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru serta bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap Efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

¹³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2003)h.55

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan disertai dengan data-data yang telah disajikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas kedisiplinan kerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

- a. Memberikan pengetahuan, khusus pada penulis mengenai masalah kedisiplinan.
- b. Dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil tindakan dan kebijaksanaan guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada masa yang akan datang.
- c. Dapat dijadikan referensi pada penelitian sejenis di masa yang akan datang.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru Jln Tambusai.

2. Subjek dan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru sedangkan yang menjadi objeknya adalah Efektifitas Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru yang berjumlah 156 orang karyawan, Dikarenakan populasi jumlahnya banyak maka peneliti mengambil sampel sebagian populasi yang menjadi sample berjumlah 70 orang karyawan (22 %) pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

4. Jenis Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang dikumpulkan sehingga menjadi sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah jenis data yang diperoleh melalui angket dan wawancara langsung dengan karyawan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari data yang ada dari buku-buku, dokumen maupun bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

5. Metode Pengumpulan Data

Adapun instrumen penelitian ini menggunakan metode yaitu:

1. **Observasi** yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung kelokasi penelitian.
2. **Wawancara (*interview*)**, yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan wawancara langsung terhadap karyawan .
3. **Dokumentasi**, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, brosur pada karyawan.
4. **Angket**, yaitu penulis membuat pertanyaan tertulis yang diajukan ke pada responden guna mendapatkan data tentang masalah-masalah yang penulis teliti.

6. Metode penulisan

Adapun metode penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan metode yaitu:

1. Induktif, penulis menggunakan fakta-fakta yang bersifat khusus dan diambil kesimpulan yang bersifat umum.
2. Deduktif, penulis menggunakan kaedah-kaedah atau pendapat bersifat umum dan diambil kesimpulan yang secara khusus.
3. Deskriptif, penulis menggunakan metode dengan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka penulis membaginya dalam beberapa bab dan sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri Atas Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Lokasi penelitian, Tujuan Dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian Dan Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Yang terdiri dari sejarah berdirinya, struktur organisasi dan visi dan misi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Yang terdiri atas pengertian Efektifitas dan Kedisiplinan, Bentuk-bentuk kedisiplinan, Tenaga kerja dalam Islam Dan Kedisiplinan Menurut ekonomi Islam.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang Terdiri Atas Efektifitas Kedisiplinan Kerja Karyawan Dan Tinjauan Ekonomi Islam Mengenai Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir terdiri atas kesimpulan dan saran.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Inti kharisma Mandiri Riau (IKMR) Pekanbaru, didirikan pada hari Kamis tanggal 21 Agustus 2000 berdasarkan Akta Notaris No 20, Notaris Eddy Sumantri, SH di Pekanbaru. Perusahaan ini berkedudukan di Jln. Tuanku Tambusai No. 7 Pekanbaru.

Modal awal pendirian perusahaan ini sebesar Rp. 10.000.000.000, (sepuluh miliar rupiah) terbagi atas 2000 (dua ribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 5.000.000, (lima juta rupiah).

Dari modal dasar tersebut telah ditetapkan oleh para pendiri yaitu:

1. Tuan Haji Basrizal Koto sebanyak 165 (seratus enam puluh lima) saham, dengan nilai nominal atau sebesar Rp. 825.000.000,-
2. Tuan Tatang Istiawan Witjaksono sebanyak 45 (empat puluh lima) saham dengan nilai nominal sebesar Rp. 255.000.000,-
3. Nyonya Hajjah Murniati Basrizal sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, dengan nilai nominal sebesar Rp. 225.000.000,-
4. Tuan Eddy Zahar Koto, MBA sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, dengan nilai nominal sebesar Rp. 225.000.000,-

Sehingga seluruhnya berjumlah 300 (tiga ratus) saham dengan nilai nominal atau sebesar Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah).

Seratus persen dari nilai nominal setiap saham yang telah ditetapkan tersebut di atas, atau seluruhnya berjumlah Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta

rupiah) telah disetor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masing-masing pendiri pada saat penandatanganan akta pendirian ini.

Saham-saham yang masih dalam simpanan akan dikeluarkan oleh perseoran menurut keperluan modal perseroan, dengan persetujuan rapat umum pemegang saham.

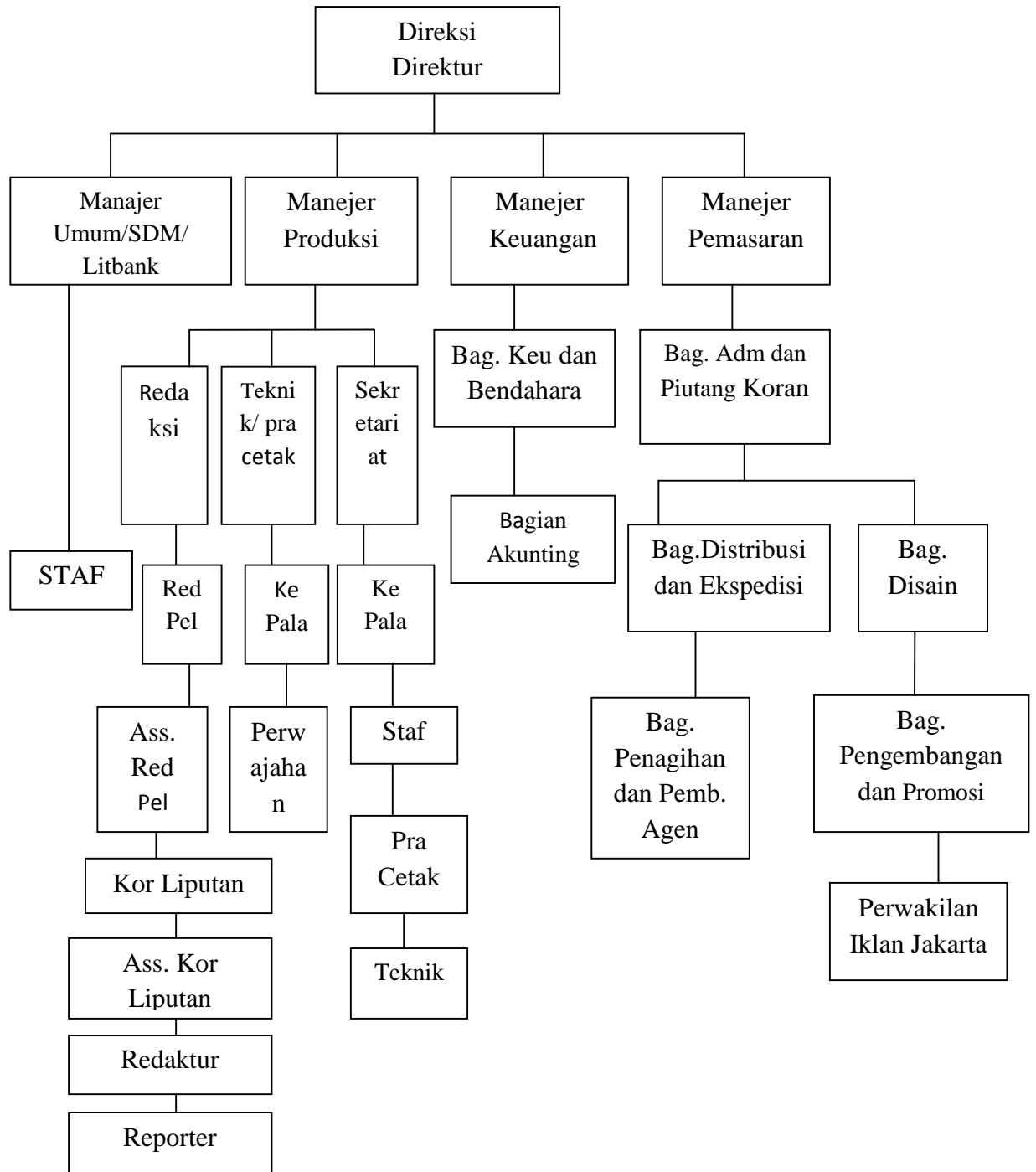
B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan berjalan dengan lancar karena dengan adanya struktur organisasi tersebut maka masing-masing pihak dalam struktur organisasi mengetahui dengan jelas ukuran-ukuran dan tanggung jawab masing-masing.

Bagaimana halnya bentuk-bentuk perusahaan lain, PT. Suara Riau Mandiri Pekanbaru juga memiliki struktur organisasi yang berbentuk garis, dengan bentuk struktur organisasi seperti ini maka tanggung jawab seluruh staf secara langsung ditunjukkan kepada direktur.

Bentuk Struktur organisasi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut :

GAMBAR 2
STRUKTUR ORGANISASI
PT. INTI KHARISMA MANDIRI RIAU PEKANBARU



Sumber : PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

Sedangkan uraian mengenai struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Adapun bagian-bagian yang ada dalam perusahaan ini adalah:

- a. Direksi.
- b. Bidang produksi.
- c. Bidang umum/sdm/ litbang.
- d. Bidang keuangan.
- e. Bidang pemasaran dan iklan.

a. Direksi

Dalam melakukan kreativitas kegiatannya, masing-masing bidang dipimpin seorang manajer, kecuali direksi yang dipimpin seorang presiden komisaris (preskom) dan anggotanya terdiri dari empat orang. Dan di bawahnya baru diisi oleh orang-orang dengan tukan tertentu. Demikian pula, pada setiap divisi, terdiri oleh beberapa departemen dan beberapa bagian.

b. Bidang produksi

Pada bidang produksi, dipimpin oleh manajemen produksi. Bidang ini terdiri dari beberapa departemen, seperti:

1. Redaksi

Pada departemen ini, terdapat beberapa jabatan, seperti : pimpinan redaksi, redaktur pelaksana, asisten redaktur pelaksana, koordinator liputan redaktur/ penanggung jawab halaman (penjabhal), asisten redaktur/ penjabhal, dibantu reporter dan koresponden daerah.

2. Teknik dan percetakan

Departemen ini dipimpin seorang kepala, dimana masih dibagi lagi kedalam beberapa bagian, seperti: bagian perwajahan, bagian percetakan, dan bagian tehnik.

3. Sekretariat redaksi

Dipimpin seorang kepala sekretariat yang dibantu tiga orang staf.

c. Bidang Umum/SDM/Litbang

Bidang ini dipimpin seorang manejer, dibantu kepala bagian dan beberapa orang staf.

a. Bidang keuangan

Bidang keuangan dikepalai seorang manejer, dan terdiri dari bagian keuangan dan perbendaharaan serta bagian accounting.

d. Bidang pemasaran dan iklan

Pada bidang pemasaran dan iklan ini dipimpin dua orang manejer, masing-masing manejer sirkulasi dan manejer iklan. Dalam aktivitasnya, divisi pemasaran dan iklan dipecah kedalam beberapa departemen dan bagian.

1. Sirkulasi

Sirkulasi dipimpin seorang manejer yang dibantu beberapa bagian yang membawahi bagian dan piutang koran, bagian distribusi dan ekspedisi, bagian penagihan dan pembinaan agen, bagian pengembangan pasar dan biro-biro.

2. Departemen iklan

Departemen iklan ini dikepalai seorang manajer dan dibantu para kepala bagian yang dibawah: bagian administrasi dan piutang iklan, bagian desain, bagian pengembangan dan promosi, dan bagian iklan jakarta.

Selanjutnya, PT . Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru telah membuat job description secara umum, sebagai berikut:

a. Direksi

1. Membuat rencana pengembangan usahanya
2. Membuat kebijakan dan mengawasi karyawan secara menyeluruh.
3. Membuat keputusan
4. Membuat dan menetapkan tucoran karyawan dan penerimaan pegawai baru

b. Bidang Produksi

1. Memastikan terbitnya koran cepat pada waktu
2. Menyediakan tulisan-tulisan dan atau berita bagi keperluan penerbit
3. Mmencari sumber-sumber berita, penulis, dan kolumnis.
4. Menuntaskan hal-hal teknis yang berkaitan dengan penerbit koran.
5. Merancang dan meramu bentuk dan isi koran.

c. Bidang Umum/SDM/Litbang

1. Menyediakan serta melengkapi sarana dan prasarana bagi karyawan perusahaan.
2. Mewakil perusahaan dalam hubungannya dengan pihak eksternal.
3. Mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

4. Membuat pelatihan-pelatihan bagi karyawan.
5. Membuat laporan-laporan mengenai dinamika perusahaan
6. Membuat daftar karyawan dan jam kerja karyawan
7. Melaksanakan absensi karyawan
8. Melaksanakan pemilihan dan pengadaan tenaga kerja. Termasuk di dalamnya pemeliharaan moral dan kesejahteraan tenaga kerja serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja perusahaan.

d. Bidang Keuangan

1. Membuat laporan keuangan pada periode tertentu
2. Melaksanakan tukoran penerimaan uang dan pengeluaran. Penerimaan tagihan.
3. Mengelola keuangan perusahaan, baik penerimaan maupun pengeluaran.

e. Bidang Pemasaran dan Iklan

1. Melaksanakan pemasaran tentang perusahaan dan membuat perjanjian kerja sama dengan pihak-pihak ekstrern.
2. Mengembangkan kapasitas pasar, di mana koran akan dipasarkan
3. Membuat perencanaan pengembangan usaha.
4. Melakukan kerjasama dengan pihak-pihak luar perusahaan atau dengan biro-boro iklan serta perusahaan iklan.

Setelah di uraikan tukoran-tukoran divisi secara umum, berikut dijelaskan pula *job description* secara lebih rinci, menurut pembagian tukoran yang dibuat PT. Inti kharisma mandiri riau.

f. Bidang Umum/SDM/Litbang

Bertukoran membantu manajer umum/sdm/libting, dalam:

1. Membuat daftar karyawan jam kerja
2. Melakukan absensi pegawai
3. Melaksanakan pemilihan dan pengadaan tenaga kerja perusahaan.

Termasuk di dalamnya pemeliharaan moral dan kesejahteraan tenaga kerja serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja perusahaan

4. Mengadakan dan memelihara sarana/fasilitas perusahaan
5. Mengusahakan fasilitas sosial bagi karyawan

g. Bidang produksi

1. Departemen Redaksi

a. Redakteu pelaksana (redpel)

1. Memimpin para asisten redpel dan redaktur dalam proses pembuatan koran
2. Mengawasi pelaksanaan penerbitan koran tepat waktu (mematuhi dead line)
3. Memimpin rapat proyeksi/evaluasi hari senin sampai dengan jumat, setiap pekan.

b. Asisten redpel

1. Membantu redpel dalam memimpin para redaktur dan asisten redaktur.
2. Sebagai korektor pada halaman koran sebelum naik cetak.
3. Mengawasi redaktur/asisten redaktur untuk tepat waktu.

c. Koordinator liputan

1. Mengkoordinir wartawan/reporter/koresponden dalam membuat berita.
2. Membina para wartawan/reporter/koresponden.
3. Menjamin kualitas berita yang akan di terbitkan.

d. Asisten koordinator liputan (KL).

1. Membantu tukoran-tukoran KL. Terutama dalam hal penyediaan berita.
2. Menukorkan reporter/wartawan/koresponden di lapangan.
3. Mengkoreksi berita-berita yang di serahkan wartawan/ reporter/ koresponden.
4. Redaktur/penanggung jawab halaman (penjabhal).
5. Menyelesaikan halam koran yang menjadi tanggung jawabnya.
6. Mengedit/memoles berita-berita yang di hasilkan armada KL/ASKL.
7. Menempatkan posisi berita pada halam masing-masing.

e. Asisten redaktur

1. Membantu tukoran-tukoran redaktur (biasanya asisten redaktur ini hanya terdapat pada koran terbit hari minggu)
2. Reporter/wartawan/koresponden.
3. Membuat berita, baik ditukorankan maupun tidak.

2. Departemen Teknik Dan Pencetakan

a. Kepala departemen teknik dan pencetakan

1. Bertanggung jawab terhadap hal-hal teknik dan perwajahan koran.

b. Bagian perwajahan

- c. Membuat perwajahan, tata letak, atau lay out.
- d. Memproses foto-foto yang akan di tampilkan pada halaman koran.

b. Bagian pencetakan

1. Menyatukan halaman koran yang masih dalam bentuk kalkir (kertas filim bening) untuk kemudian di lipat
2. Membuat spasi warna.
3. Menyerahkan hasil plat kebagian cetak/mesin.

c. Bagian teknik.

1. Menjamin alat-alat yang digunakan dalam proses pembantuan koran kecuali mesin cetak dalam keadaan baik dan berpungsi.
3. Menjamin supply berita dan gambar dari RMN (riau mandiri news network) atau internet.

4. Sekretariat Redaksi

1. Membantu mencetak koran-koran
2. Melakukan inventaris berita/tertulis yang dibuat wartawan atau penulis tamu baik yang sudah dimuat maupun belum.
3. Mengevaluasi produktivitas wartawan/reporter/koresponden

5. Divisi Keuangan

- a. Bagian keuangan dan perbendaraan
 1. Membantu tukoran-toukoran maneejer keuangan
 2. Melakukan pembayaran kewajiban-kewajiban perusahaan, baik keluar maupun kedalam.
 3. Mencatat penerimaan/pengeluaran dan tagihan
 4. Menyimpan pemasukan perusahaan kedalam rekening bank
 5. Mengelolah keuangan perusahaa
- b. Bagian akuntansi
 6. Membuat laporan keuangan pada periode tertentu

7. Devisi Pemasaran Dan Iklan

1. Pemasaran
 - a. Bagian administrasi dan piutang koran
 1. Mencatat aktivitas penjualan koran
 2. Mendata piutang koran
 - b. Bagian distribusi ekspendisi
 1. Menyebarkan koran kebagian agen atau tempat penjualan serta looper.

- c. Bagian penagihan dan pembinaa agen
 - 1. Menagih piutang koran
 - 2. Membina para agen yang menjual/ memasarkan koran
- d. Bagian pengembangan pasar
 - 1. Melaksanakan pemasaran koran yang berkaitan dengan usaha pengembangan.
 - 3. Membuat publikasi/promosi dan mencari hubungan dengan pihak luar.
- e. Biro-biro
 - 1. Membantu tukoran-tukoran dalam memasarkan koran
- 2. Iklan
 - a. Bagian adiministrasi dan piutang iklan
 - 1. Mencatat aktivitas pemasaran/ order iklan
 - 2. Mencatat piutang-piutang iklan yang harus ditagih
 - b. Bagian disain
 - 1. Mendisain iklan yang akan ditampilkan di koran
 - 2. Merancang pola/bentuk iklan sesuai selera pengorder
 - c. Bagian pengembangan dan promosi
 - 1. Menawarkan kerjasama kepada calon pemasang (peng-order) iklan.
 - d. Perwakilan jakarta
 - 1. Menerima dan mencari order iklan di jarta untuk disampaikan ke kantor di pekanbaru.

C. Visi Dan Misi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

A. Visi

Adalah mengkomunikasikan persoalan-persoalan politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya kepada masyarakat riau melalui bacaan yang sehat optimis dan tanpa prasangka. Membangun komunitas mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat masyarakat dan rakyat Riau yang berbudaya. Dan merupakan salah satu Media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau kedepan.

B. Misi

1. Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan.
2. Menjadi nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas.
3. Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah Menjadi satu-satunya media pedoman Riau kedepan.
4. Menciptakan lapangan pekerjaan
5. Meningkatkan minat baca masyarakat
6. Membangun kemandirian masyarakat dan daerah

C. Aktivitas Perusahaan

PT. Inti kharisma mandiri riau pekanbaru yang terletak di pinggir jalan tuanku tambusain No.7. Bergerak di bidang penerbitan koran. Aktivitas perusahaan ini umumnya mencakup usaha-usaha menghadirkan koran, dalam hal ini harian pagi riau mandiri ketangan pembacanya. Dan memang, selain usaha penerbit koran, di sini juga terdapat usaha lain. Namun itu berada di bawah

payung riau mandiri group. Di mana PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru juga berada di bawah payung grup tersebut.

PT. Inti Kharisma Mandiri Riau mulai bersinggungan dengan teknologi maju sejak awal berdirinya karena dalam memperoleh berita dari luar daerah, teknologi moderen diganti dengan sistem satelit melalui VSAT.

VSAT adalah kependekan dari *Very Small Aperture Terminal*, sebuah terminal yang digunakan dalam komunikasi data satelit, suara dan sinyal video, tidak termasuk pemancar televisi. VSAT terdiri dari dua bagian, sebuah *transceiver* yang ditempatkan di luar (*out doors*) yang dapat langsung terjangkau oleh satelit dan sebuah alat yang di tempatkan di dalam ruangan yang menghubungkan *transceiver* dengan alat komunikasi para pengguna, PC misalnya. *Transceiver* menerima dan mengirim sinyal ke transponder satelit di langit. Satelit mengirim dan menerima sinyal dari sebuah *ground station* komputer yang berfungsi sebagai hub untuk sistem tersebut. Masing-masing komputer pengguna terhubungkan oleh hub ke satelit, membentuk sebuah topologi bintang (*star topology*). Hub tersebut mengatur keseluruhan operasional *network*. Agar sebuah komputer pengguna dapat melakukan komunikasi dengan lainnya, transmisinya harus terhubung dengan hub yang kemudian mentransmisikan kembali ke satelit, setelah itu baru dikomunikasikan dengan komputer pengguna VSAT yang lain.

A. Keuntungan Dengan VSAT

1. Koneksi dimana saja, Tidak perlu LOS dan tidak ada masalah dengan jarak.
2. Jangkauan cakupannya yang luas baik nasional, regional maupun global.

3. Pembangunan infrastrukturnya relatif cepat untuk daerah yang luas dibanding teresterial.
4. Komunikasi dapat dilakukan baik titik ke titik maupun dari satu titik ke banyak titik secara broadcasting, multicasting
5. kecepatan bit akses tinggi dan bandwidth lebar. VSAT bisa dipasang dimana saja selama masuk dalam jangkauan satelit,
6. Handal dan bisa digunakan untuk koneksi voice, video dan data, dengan menyediakan bandwidth yang lebar
7. jika ke internet jaringan akses langsung ke ISP router dengan keandalannya mendekati 100%
8. Sangat baik untuk daerah yang kepadatan penduduknya jarang dan belum mempunyai infrastuktur telekomunikasi.
9. harga relatif mahal karena menyewa dengan sebuah provider

B. Kerugian VSAT

1. Untuk melewati sinyal TCP/IP, besarnya throughput akan terbatas karena delay propagasi satelit geostasioner. Kini berbagai teknik protokol link sudah dikembangkan sehingga dapat mengatasi problem tersebut. Diantaranya penggunaan Forward Error Correction yang menjamin kecilnya kemungkinan pengiriman ulang.

2. Waktu yang dibutuhkan dari satu titik di atas bumi ke titik lainnya melalui satelit adalah sekitar 700 milisecond, sementara leased line hanya butuh waktu sekitar 40 milisecond. Hal ini disebabkan oleh jarak yang harus ditempuh oleh data yaitu dari bumi ke satelit dan kembali ke bumi. Satelit geostasioner sendiri berketinggian sekitar 36.000 kilometer di atas permukaan bumi.
3. Curah Hujan yang tinggi, Semakin tinggi frekuensi sinyal yang dipakai maka akan semakin tinggi redaman karena curah hujan. Saat ini band frekuensi yang banyak dipakai untuk aplikasi broadcasting adalah S-band, C-Band dan Ku-Band. Untuk daerah seperti Indonesia dengan curah hujan yang tinggi penggunaan Ku-band akan sangat mengurangi availability link satelit yang diharapkan. Sedangkan untuk daerah daerah sub tropis dengan curah hujan yang rendah penggunaan Ku-Band akan sangat baik. Pemilihan frekuensi ini akan berpengaruh terhadap ukuran terminal yang akan dipakai oleh masing masing pelanggan.
3. Rawan sambaran petir gledak.
4. Sun Outage, Sun outage adalah kondisi yang terjadi pada saat bumi-satelit-matahari berada dalam satu garis lurus. Satelit yang mengorbit bumi secara *geostasioner* pada garis orbit *geosynchronous* berada di garis equator atau khatulistiwa (di ketinggian 36.000 Km) secara tetap dan mengalami dua kali sun outage setiap tahunnya. Energi thermal yang dipancarkan matahari pada saat sun outage mengakibatkan interferensi sesaat pada semua sinyal satelit,

sehingga satelit mengalami kehilangan komunikasi dengan stasiun bumi, baik headend/ teleport maupun ground-segment biasa.

C. Kelebihan VSAT Dibandingkan Kabel

Dalam hal biaya, sulit dibandingkan antara VSAT dengan layanan terestrial. Terrestrial selalu memperhitungkan jarak dan kapasitas, sementara VSAT hanya memperhitungkan kapasitas, jauh maupun dekat jarak yang ditempuh tidak masalah. Pada VSAT biaya investasi awal tinggi namun abonemen akan semakin turun setiap client bertambah. Berbeda dengan layanan terestrial yang memerlukan tambahan investasi dan biaya operasional setiap kali client bertambah.

BAB III

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Efektifitas

Apabila berbicara efektifitas, berarti berawal dari kata efektif. Efektifitas adalah cara, langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketetapan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode tersebut diukur dari segi kehematan waktu biaya dan tenaga, selanjutnya harus mampu memberikan manfaat yang sebenarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan manfaat kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama.

Menurut Adi Gunawan dalam kamus besar bahasa Indonesia, yang menjelaskan bahwa efektifitas lebih bermakna pada hasil guna, yaitu dari hasil dari suatu kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan. Efektifitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi.¹

Efektifitas suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya pekerjaan ini dilakukan.

Efektifitas ialah suatu kerja dalam organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan kerja memiliki arahan yang tepat dalam pencapaian hasil optimal dan maksimal. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektifitas merupakan

¹ Radminto, Septi Winarsih, *op.cit*

kegiatan yang di lakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai sasaran dalam bentuk target yang mengacu kepada visi dan misi organisasi tersebut.

Menjelaskan setiap pekerjaan dapat di katakan efektif di tentukan oleh pencapain sasaran yang di tetapkan dan dengan menggunakan waktu yang di capai.²

Adapun untuk standar efektifitas kerja yang baik telah di ataur dalam keputusan menteri pendayagunaan Aparator Negara UU No.06 Tahun 1995 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut dan sekali gus menjadi indikator dalam penelitian ini.

1. Kejelasan : Agar pekerjaan itu dapat efektif, kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang di lakukan.
2. Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, harus memuaskan dari segi mutu, tepat waktu, kfasilitas serta akurasi data yang di gunakan dalam setiap pekerjaan.
3. Keterbukaan : Bahwa mekanisme pekerjaan dan tugas yang di bebaskan di informasikan secara terbuka, serta mudah di mengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : Bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.

² As'ad, Mohd, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta : Liberty, 2001) Hal 47

5. Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, teratur, adil tanpa perbedaan setatus.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan di tentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang di tentukan.

Efektifitas menurut The Liang Gie dalam bukunya *Ensiklopedia Administrasi* menyebutkan bahwa suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang di kehendaki kalau seseorang yang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang di kehendakinya, maka orang itu di katakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagai mana yang di kehendakinya.³

Hal senada yang di ungkapkan pula bahwa efektifitas kerja adalah pencapaian serana yang telah di sepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran menurutnya adalah tingkat efektifitas.

Apabilah seseorang berbicara tentang efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan, perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah di tentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah di alokasikan untuk mencapai kegiatan tersebut. Artinya jumlah sumber-sumber yang sudah di gunakan harus di tentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus di capai dalam waktu yang telah di tetapkan pula.

³ The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta : BPA Dan Bandung Agung, 1996)h.

Efektifitas kerja merupakan nilai dan keadaan yang ingin di capai atau di wujudkan dalam setiap organisasi tetapi tidak hanya organisasi swasta tetapi juga organisasi pemerintah melalui efektifitas kerja maka setiap organisasi mempertahankan eksistensinya dengan melancarkan operasinya.

Sejalan dengan hal ini, Maka para ahli M. Richard Steers mengatakan bahwa batu uji yang sebenarnya manajemen yang baik adalah kemampuan organisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif.⁴

Efektifitas mudah dimengerti bila dipandang sebagai kemampuan organisasi mendapatkan dan manfaat sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuannya. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa efektifitas dalam organisasi adalah tingkat organisasi dalam mencapai sasaran dari tujuan. Efektifitas kerja para karyawan adalah tingkat keberhasilan, pencapaian, sasaran dan tujuan yang telah di sepakati bersama.

Setiap jenis pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang maksimal atau secara efektif dan efisien. Dengan perkataan lain, pencapaian tujuan itu harus berhasil guna (efektif) dan berdaya guna (efisien).

Efektifitas organisasi adalah tindakan memerinci sipat hubungan antara beberapa rangkaian variabel pokok yang secara bersama-sama mempengaruhi hasil yang diinginkan . Efektifitas di jabarkan berdasarkan suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya langka dan berharga secara sepadam mungkin dalam usahan yang menejer tujuan operasi dan oprasionalnya.

⁴ Stees, M. Richard, *Efektifitas Organisasi* , (Jakarta : LLPM, 1998)h. 27

Dilihat dari pelaksanaan cara-cara metode dapat di ambil kesimpulan bahwa efektifitas sangat tergantung pada organisasi, individu pelaksanaan masing-masing. Uraian yang berdasar digunakan dalam melihat efektif atau tidanya suatu kegiatan atau pekerjaan akan sangat tergantung pada orang-orang yang malaksanakan, lingkungan yang merespon dan peralatan yang mendukung kegiatan atau pekerjaan tersebut.

B. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk kerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melainkan pekerjaan detail yang diperlkan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat speksifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan standar akan tugas dan tanggung jawabnya.⁵

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, Pengertian Konsekuen bentuk sifat bertanggung jawab atas segala hal yang telah dikatakan ataupun perbuatan yang

⁵ Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2004)h.444

telah dilakukan dengan tidak menyimpang dari keputusan awal, Konsisten yaitu sesuai dengan apa yang telah dikatakan atau diperbua berwatak teguh, tidak menyimpang dari apa yang sudah diputuskan oleh seseorang, taat asaa yaitu taat kepada peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan itu sendiri, bertanggung jawab atas tugasnya yang diamanakan kepadanya.

Kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap karyawan yang dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat di capai secara efektif dan efesien. Apabilah seorang karyawan tidak melaksanakan disiplin, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, meskipun tercapai tapi kurang efektif.

Disiplin juga diartikan suasana kerja yang tertib, aman dan tenang yang dapat membuat pegawai lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya segala pekerjaan yang di lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Banyak orang yang beranggapan pengertian disiplin adalah bila mana pegawai selalu datang serta pulang tepat waktunya. Pendapat itu hanyalah salah satu yang di tuntutan oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus di upayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabilah pegawai tidak dapat melaksanakan disiplin, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut para ahli.⁶

⁶ Toha, Mifta, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, (Kencana, 2005)h.76

Menurut Simamora kedisiplinan kerja adalah bentuk kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada Output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

Sedangkan menurut Siagian disiplin pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan yang sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.⁷

Disiplin berasal dari bahasa latin discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dari kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸

Berdasarkan dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan undang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

⁷ Siagian, Sondang, *op.cit*

⁸ Martoyo, Susilo, *op.cit*

Untuk memiliki sikap disiplin yang baik dan diperlukan adanya latihan yang terus menerus dan dalam waktu yang cukup lama. Jika demikian diharapkan disiplin yang menjadi budaya yang melekat pada diri setiap warga negara.

C. Bentuk-bentuk Disiplinan Kerja

Menurut para ahli Keith Davis yang mengemukakan bahwa “*Dicipline is manajement action to enforce organization standar*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Ada 2 macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan korektif

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menrgakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada

disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelaggaran.⁹

Tanpa disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab Seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja, serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Oleh karena itu, setiap menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

D.Tenaga Kerja Dalam Islam

Al-Quan selain memberi tekanan yang sangat terhadap pentingnya kerja, juga dengan jelas menunjukkan bahwa manusia di ciptakan di muka bumi ini untuk bekerja demi kehidupan.

Manusia memang ditakdirkan untuk mencapai puncak kemenangan, namun ini harus di capai melalui cara yang sulit, dengan kata lain, manusia akan menanggung kesulitan dan penderitaan dalam perjuangannya demi mencapai kemajuan. Karena manusia diharapkan untuk selalu berusaha dan berjuang demi kesuksesan dan kemenangan di bumi ini ia diciptakan dengan fisik yang kuat ini di tunjukkan agar manusia dapat mengatasi kesulitan hidup.

⁹ P, Anwar, Mangkurenegara, *Marajanajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Reksadakarya, 2005)h.129

Dengan demikian, tubuh kuat manusia itu memang di maksudkan agar ia sanggup mengatasi segala kesulitan hidup. Ia diberi ketahanan dan kekuatan untuk dapat menanggung segala beban penderitaan dalam perjuangannya demi mencapai kesuksesan dan kemenangannya sesungguhnya, diberikan jaminan kebahagiaan yang sempurna bagi orang-orang yang selalu berusaha demi kehidupan mereka.

Dalam Islam kebebasan penuh untuk memiliki jenis pekerjaan lain, orang boleh bekerja dengan keinginannya dan dapat dengan bebas berpinda dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya. Dengan kata lain ada mobilitas yang sempurna dari tenaga kerja dari Islam.¹⁰

Dari pekerjaan yang halal terbuka semua orang, terlepas dari warna kulit dan keyakinannya dan setiap orang bebas menentukan profesinya sesuai dengan keinginannya. Terbukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa Islam mengajarkan untuk menghormati dan menghargai manusia tanpa menghiraukan pekerjaan mereka serta memberikan martabat dan status pada tenaga kerja manual. Hal ini memberikan suatu dorongan pada manusia untuk selalu mengerjakan segala jenis pekerjaan guna mendapatkan hasil tanpa kekurangan. Al-Qur'an memberikan berapa contoh dari kehidupan para nabi besar yang selalu bekerja dengan tenaga sendiri untuk menanggung hidup mereka. Kita diberitahu bagai mana nabi Daud membuat lapisan baju-baju dan pos surat, serta bagai mana nabi Nuh membuat perahu dengan tangannya sendiri, juga nabi Ibrahim mengembala kambing-

¹⁰Rahman, Afzalur, Muhammad Sebagai Seorang Pedanggang, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhamy, 1997)h.24

kambingnya dengan tangan sendiri dan menganjurkan para sahabat untuk melakukan profesinya yang sama.

Rosullah memberikan teladan kepada ummat Islam untuk tidak merasa ragu dalam melakukan pekerjaan, yang paling hina sekalipun guna menaggung hidup mereka, banyak sabda rosul yang menerangkan bagaimana baliu melatih disiplinnya dalam cita-cita dan martabat manusia yang bermoral tinggi, tanpa menghiraukan pekerjaanya.

Adapun yang menjadi kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yangdiperkerjakan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan tekun, cermat dan teliti.
3. Menjaga keselamatan barang yang dipercanya kepadanya untuk dikerjakanya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu beberapa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
4. Mengganti kerugian kalau ada barang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelalaiannya.

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah :

1. Tenaga kerja harus memperoleh apa yang semestinya agar dapat menikmati tarap hidup yang layak.
2. Seorang tenaga kerja tidak dapat memberi pekerjaan yang melampaui kekuatan fisik yang di miliknya, dan apabila sewaktu- waktu ia di

percaya melakukan pekerjaan yang berat, harus disediakan dalam bentuk tenaga atau modal yang lebih banyak atau keduanya.

3. Tenaga kerja harus mendapatkan bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya saat ini.
4. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk membayarkan pensiun yang lanjut usia.
5. Para pengusaha harus diberi dorongan untuk memenpaatkan sedeka pada para pekerja.
6. Pengusaha harus memberi jaminan asuransi pada pengangguran dari dana zakat untuk memperkuat kekuasaan mereka dan akan membantu menstabilisasi tingkat usspah dalam nengri pada tingkat yang wajar.
7. Memperlakukan pekerja dengan baik dan sopan
8. Pekerja harus disediakan ekonomis yang cukup agar kesehatan dan efesiensinya tidak terganggu.

E.Konsep Islam Tentang Efektifitas Kedisiplinan Kerja

Dalam ajaran Islam, bekerja adalah suatu hal yang diperintakan dan pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan syariat hukum Islam. Segala sesuatu harus dilakukan secara disiplin, rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, suatu pekerjaan tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan.

Kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan jenis pekerjaan itu dan kemampuan yang kita miliki, tugas wajib dikerjakan dan dilaksanakan dengan baik karena itu amanah yang mesti di

mendapati Allah Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang. (An-Nisa : ayat 64)

Rosullah juga mengajarkan kepada kita untuk di siplin ini terlihat dalam hadisnya yang diriwayatkan oleh Al Hakim dan Abu Daud sebagaimana sabdanya:¹¹

كُم بِالصَّلَاةِ وَهُمْ أَبْنَاءُ سَبْحٍ ۖ وَاضْرِبُوا لَهُم عَلَيْهَا وَهُمْ أَبْنَاءُ عَشْرِ ۖ

()

Artinya: “ Dari’ Amrin bin Syu’aib dari ayahnya, dan neneknya, nabi bersabda : Suruhlah anak-anak kamu untuk mengerjakan sholat diwaktu usia mereka meningkat tuju tahun dan (diman perlu), dan pukullah mereka (kalau enggan melakukannya) di waktu usia mereka sepuluh tahun,(H.R Abu Daud).¹²

Inilah metode pengajaran yang tepat dan sangat baik untuk diteladani, karena nabi muhammad adalah sebaik-baik suri tauladan bagi kita. Dan pemukulan yang di maksudnya dalam hadis ini adalah pemukulan dalam rangka pembinaan dan pendidikan kedisiplinan anak untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang ada dan begitu juga dalam suatu perusahaan/ organisasi agar mentaati peraturan atau kedisiplinan yang telah di tetapkan diperusahaan.

Betapa penting sekali disiplin ini kita lakukan, terutama dari dalam diri kita sendiri, sedangkan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh baik itu didalam kehidupan dimasyarakat maupun didalam sebuah organisasi, dimana tempat kita bekerja.

¹¹ H.Moh. Rifa’i, *Ilmu Piqih Islam Lengkap*, (Semarang:PT. Karya Toha Putra, 1978),h. 82

¹² Muhammad Nashiruddin Al-Albahi, *Shahin Sunan Abu Daud*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), jilid 1, h.198

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Efektifitas Kedisiplinan Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

PT Inti Kharisma Mandiri Riau merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran. Aktivitas perusahaan ini umumnya mencakup usaha-usaha menghadirkan koran, dalam hal ini harian pagi Riau Mandiri ketangan pembacanya. Dalam mencapai visi dan misi PT. Inti Kharisma Mandiri selalu mengedepankan efektifitas kedisiplinan kerja karyawan. Karena pada intinya efektifitas kedisiplinan kerja karyawan sangat mempengaruhi suatu perusahaan dalam mencapai hasil optimal dan maksimal.

Efektifitas kedisiplinan adalah suatu pengukuran terhadap berhasil atau tidaknya suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai peraturan yang di tetapkan. Adapun efektifitas merupakan suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya pekerjaan ini dilakukan. Efektifitas ialah suatu kerja dalam organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan kerja memiliki arahan yang tepat dalam pencapaian hasil optimal dan maksimal.¹

Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai peraturan yang ditetapkan. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi ketidak disiplin kerja karyawan, karena karyawan juga merupakan manusia yang mempunyai kelemahan. Jadi perlu adanya

¹ The Liang Gie, *op.cit*

perhatian khusus serta kerjasama antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, sebab tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit terorganisasi untuk mewujudkan tujuannya, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Adapun Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru sebagai berikut:

1. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan bekerja harus hadir pada tepat waktunya tanpa alasan apaun.

2. Kepatuhan perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakannya.

3. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir kerja.

4. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

5. Berpakaian rapi

6. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan²

Sedangkan sanksi yang telah ditetapkan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru yaitu berupa sanksi sebagai berikut:

1. Sanksi pelanggaran ringan

- a. Teguran lisan

² Dokumentasi, *Peraturan-Peraturan*, PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

- b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 3. Sanksi pelanggaran berat
 - a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian
 - d. Pemecata³

Adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain :

1. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan adalah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

³ Dokumentasi, Sanksi-sanksi, PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

3. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

6. Hubungan kemanusiaan.⁴

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dari hasil wawancara kepada pimpinan PT. Inti Karisma Mandiri Riau Pekanbaru Bapak Haji Basrizal Koto mengatakan bahwa diterapkan kedisiplinan

⁴ Anoraga, Pandji, *op.cit*

di PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, yaitu sejak awal berdirinya PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru pada tanggal 21 Agustus Tahun 2000.⁵ Dan Bapak pimpinan Haji Basrizal Koto juga mengatakan Efektifitas Kedisiplinan Karyawan adalah suatu pengukuran terhadap disiplin atau tidaknya karyawan yang berkerja di PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, sedangkan di PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru Efektifitas Kedisiplinan karyawan masih terlihat kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan karyawan masih tinggi dan harapan kedepanya tingkat Efektifitas Kedisiplinan kerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru jauh lebih baik dari tahun sebelumnya. Dan di harapkan karyawan bisa meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar tercapai target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

TABEL II
KARYAWAN YANG SUDAH DISIPLIN DALAM BEKERJA

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SUDAH	14	20 %
2	KADANG-KADANG	21	30 %
3	BELUM	35	50 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban yang ada, persentase yang paling tinggi yaitu yang mengatakan karyawan yang belum disiplin adalah sebesar 35 orang atau 50 % sedangkan yang mengatakan kadang-

⁵ Haji Basrizal Koto (Pimpinan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau), *Wawancara* 26 Juni 2012

kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan sudah sebesar 14 orang atau 20 %.

Artinya karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru masih sebagian kecil saja yang sudah disiplin, sedangkan sebagian yang lain masih belum disiplin. Dikarenakan 50 % yang mengatakan bahwa karyawan belum disiplin dalam bekerja.

TABEL III
KARYAWAN YANG PERNAH TIDAK DISIPLIN DALAM BEKERJA

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	PERNAH	35	50 %
2	KADANG-KADANG	21	30 %
3	TIDAK PERNAH	14	20 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 2

Berdasarkan alternatif jawaban di atas dapat di simpulkan bahwa karyawan yang mengatakan pernah tidak disiplin sebesar 35 orang atau 50 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan tidak pernah tidak disiplin sebesar 14 orang atau 20 %.

Artinya karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau masih banyak karyawan yang pernah tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan 50 % yang mengatakan pernah tidak disiplin dalam bekerja.

TABEL IV
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PERATURAN ATAU SANKSI
YANG DI BERIKAN OLEH PIMPINAN BAGI YANG
TIDAK DISIPLIN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	49	70 %
2	KADANG-KADANG	21	30 %
3	TIDAK PERNAH	0	0 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 3

Dari alternatif jawaban di atas dapat diketahui bahwa persentase yang paling tinggi adalah tanggapan responden (karyawan) yang mengatakan bahwa bagi karyawan yang tidak disiplin akan diberi sanksi oleh pimpinan sebesar 49 orang atau 70 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan tidak pernah sebesar 0 %.

Atinya Pimpinan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru sudah memperhatikan karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan karyawan yang tidak disiplin sebuah sanksi sesuai dengan kesalahannya.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur oleh pimpinan organisasi.⁶

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

⁶ Veithzal, Riva'i, *op.cit*

1. Sanksi pelanggaran ringan
 - d. Teguran lisan
 - e. Teguran tertulis
 - f. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang
 - d. Penundaan kenaikan gaji
 - e. Penurunan gaji
 - f. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat
 - e. Penurunan pangkat
 - f. Pembebasan dari jabatan
 - g. Pemberhentian
 - h. Pemecatan

Berdasarkan jawaban wawancara penulis, bahwasanya Ibu Andri Suryaningsih sebagai Adm HRD/umum di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru mengatakan bahwa sanksi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu sanksi pelanggaran ringan, seperti teguran lisan atau teguran tertulis dan sanksi pelanggaran sedang, seperti penundaan kenaikan gaji atau penurunan pangkat.⁷

⁷ Andri Suryaningsih, (Karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau), *Wawancara* 20 Juni 2012

TABEL V
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PERATURAN DAN
KEBIJAKAN YANG DITETAPKAN PT. INTI KHARISMA MANDIRI
RIAU TENTANG KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SETUJU	56	80 %
2	SANGAT SETUJU	14	20 %
3	TIDAK SETUJU	0	0 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber: Data Olahan Agket No 4

Dari alternatif jawaban di atas dapat diuraikan bahwa karyawan yang setuju dengan diberlakukannya peraturan dan kebijakan bagi karyawan yang tidak disiplin sebesar 56 orang atau 80 % sedangkan yang sangat setuju sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan tidak setuju 0 %.

Artinya sudah banyak karyawan yang mengerti dan memahami pentingnya sebuah peraturan pada sebuah perusahaan dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan.

TABEL VI
KEPEDULIAN KARYAWAN TERHADAP KETIDAKDISIPLINAN
KARYAWAN LAIN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	42	60 %
2	TIDAK	7	10 %
3	KADANG-KADANG	21	30 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 5

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa tingkat kepedulian karyawan terhadap ketidak disiplin karyawan yang lain yang mengatakan ya sebesar 42

orang atau 60 % sedangkan karyawan yang tidak peduli terhadap ketidak disiplin karyawan lain yang mengatakan tidak sebesar 7 orang atau 10 % dan karyawan yang kadang-kadang peduli terhadap ketidak disiplin karyawan lain sebesar 21 orang atau 30 %.

Dapat disimpulkan bahwa kepedulian karyawan terhadap ketidakdisiplinan karyawan lain sudah termasuk tinggi. Dengan kata lain kepedulian antar sesama karyawan cukup tinggi sehingga hubungan sosial antar karyawan dalam bekerja sudah cukup bagus.

TABEL VII
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIFITAS KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SANGAT BAIK	7	10 %
2	BAIK	63	90 %
3	TIDAK BAIK	0	0 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 6

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang paling tinggi yang menjawab tanggapan karyawan terhadap efektifitas kedisiplinan sebesar 63 orang atau 90 % sedangkan yang menanggapi sangat baik sebesar 7 orang atau 10 % dan yang menanggapi tidak baik sebesar 0 %. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang memandang penting terhadap efektifitas kedisiplinan sudah sangat tinggi jumlahnya.

TABEL VII
KARYAWAN YANG PERNAH MELANGGAR PERATURAN
KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	PERNAH	42	60 %
2	KADANG-KADANG	28	40 %
3	TIDAK PERNAH	0	0 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber: Data Olahan Angket No 7

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa persentase karyawan yang pernah melanggar peraturan kedisiplinan sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 28 orang atau 40 % dan yang mengatakan tidak pernah sebesar 0 %. Artinya masih banyak karyawan yang masih melanggar peraturan kedisiplinan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru.

Dari jawaban wawancara yang telah penulis dapat bahwa Bapak Yalma Dani bagian Umum di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, mengatakan bahwa peraturan yang telah diterapkan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau yaitu kehadiran, berpakaian rapi, waktu kerja, kepatuhan perintah, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.⁸

⁸ Yalma Dani (Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau), *Wawancara* 20 Juni 2012

TABEL IX
KARYAWAN YANG TELAH MENJAGA KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	49	70 %
2	KADANG-KADANG	7	10 %
3	TIDAK	14	20 %
	JUMLAH	70	100 %

Sumber : Data Olahan Angket No 8

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang telah menjaga kedisiplinan sebesar 49 orang atau 70 % sedangkan kadang-kadang sebesar 7 orang atau 10 % dan karyawan yang mengatakan tidak sebesar 14 orang atau 20 %.

TABEL X
**KARYAWAN YANG BERUSAHA DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KERJA**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	ADA	56	80%
2	KADANG-KADANG	14	20%
3	TIDAK ADA	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 9

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang paling tinggi adalah yang mengatakan bahwa adanya karyawan yang berusaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja sebesar 56 orang atau 80 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan tidak ada sebesar 0 %.

Artinya masih tinggi tingkat kesadaran karyawan PT. Inti Kharisma Inti Mandiri dalam usaha meningkatkan kedisiplinan kerja. Dikarenakan persentase karyawan yang sudah ada usahanya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja sebesar 80 %.

TABEL XI
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP KEDISIPLINAN PIMPINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	42	60%
2	KADANG-KADANG	21	30%
3	TIDAK	7	10%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 10

Berdasarkan alternatif jawaban di atas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang mengatakan ya terhadap kedisiplinan pimpinan sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan tidak sebesar 7 orang atau 10 %.

TABEL XII
KARYAWAN YANG PERNAH MENDAPAT TEGURAN JIKA TIDAK DISIPLIN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	PERNAH	49	70%
2	KADANG-KADANG	21	30%
3	TIDAK PERNAH	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 11

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang mengatakan pernah mendapat teguran jika tidak disiplin sebesar 49 orang atau 70

% sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan tidak pernah sebesar 0 %.

Teguran karyawan dengan karyawan lainnya jika datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, yaitu teguran berupa sindiran, seperti “Kamu pasti seorang pekerja keras, sehingga jam segini baru datang”.⁹

TABEL XIII
KARYAWAN YANG SEMANGAT DALAM MELAKUKAN
KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	49	70%
2	KADANG-KADANG	14	20%
3	TIDAK	7	10%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahsan Angket No 12

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa yang mengatakan karyawan semangat melakukan kedisiplinan sebesar 49 orang atau 70 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan tidak sebesar 7 orang atau 10 %. Artinya karyawan yang semangat dalam melakukan kedisiplinan sudah cukup tinggi, dikarenakan persentasenya sebesar 70 %.

TABEL XIV
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	PERLU	42	60%

⁹ Ucoq Beno, (Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru), *Wawancara* 26 Juni 2012

2	SANGAT PERLU	28	40%
3	TIDAK PERLU	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Agket No 13

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang paling tinggi adalah yang mengatakan bahwa perlunya penerapan kedisiplinan sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan sangat perlu sebesar 28 orang atau 40 % dan yang mengatakan tidak perlu sebesar 0 %.

Artinya cukup tinggi antusias karyawan terhadap penerapan kedisiplinan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau, dikarenakan persentase yang cukup tinggi sebesar 60 % yang mengatakan perlunya penerapan kedisiplinan.

**TABEL XV
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP KEDISIPLINAN
PERUSAHAAN**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	BAGUS	42	60%
2	CUKUP BAGUS	28	40%
3	TIDAK BAGUS	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Agket No 14

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang mengatakan bahwa kedisiplinan perusahaan bagus sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan cukup bagus sebesar 28 orang atau 40 % dan yang mengatakan tidak bagus sebesar 0 %.

Artinya kedisiplinan perusahaan sudah cukup bagus dalam penilaian karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau.

TABEL XVI
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PENERAPA
EFEKTIFITAS KEDISIPLINAN DI PERUSAHAAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SUDAH	63	90%
2	KADANG-KADANG	7	10%
3	TIDAK	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 15

Dari data di atas dapat diketahui bahwa yang mengatakan sudah diterapkan efektifitas kedisiplinan di perusahaan sebesar 63 orang atau 90 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang 7 orang atau 10 % dan yang mengatakan tidak sebesar 0 %.

Artinya penerapan kedisiplinan di perusahaan sudah maksimal diterapkan di dalam bekerja di PT.Inti Kharisma Mandiri Riau. Dikarenakan persentase yang mengatakan sudah ada penerapan efektifitas kedisiplinan di perusahaan.

TABEL XVII
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN KEDISIPLINAN
DI PERUSAHAAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SUDAH	56	80%
2	KADANG-KADANG	14	20%

3	BELUM	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber : Data Olahan Agket No 16

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang tertinggi adalah yang mengatakan bahwa penerapan kedisiplinan sudah diterapkan di perusahaan sebesar 56 orang atau 80 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan belum sebesar 0 %

TABEL XVIII
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI TINGKAT KEDISIPLINAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	ADA	42	60%
2	TIDAK	28	40%
3	TIDAK SAMA SEKALI	0	0%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 17

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang tertinggi adalah yang mengatakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan tidak ada sebesar 28 orang atau 40 % dan yang mengatakan tidak sama sekali sebesar 0 %.

Dari jawaban wawancara yang telah penulis dapat bahwa Bapak Syamsul Bahri Siregar bagian pencetakan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan

yaitu adanya keteladanan pimpinan, hubungan kemanusiaan, balas jasa, sanksi hukum, dan ketegasan.¹⁰

TABEL XIX
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PERHATIAN PIMPINAN
DALAM KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	PERNAH	42	60%
2	KADANG-KADANG	14	20%
3	TIDAK PERNAH	14	20%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 18

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase yang tertinggi adalah yang mengatakan bahwa pernah pimpinan memberikan perhatian terhadap kedisiplinan kerja karyawan sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan tidak pernah sebesar 14 orang atau 20 %.

TABEL XX
KARYAWAN YANG TIDAK DISIPLIN DALAM BEKERJA

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	ADA	49	70%
2	KADANG-KADANG	14	20%

¹⁰ Syamsul Bahri Siregar (Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau), *Wawancara* 25 Juni 2012

3	TIDAK ADA	7	10%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 19

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah yang mengatakan bahwa ada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sebesar 49 orang atau 70 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 14 orang atau 20 % dan yang mengatakan tidak ada sebesar 7 orang atau 10 %.

Dari jawaban wawancara yang telah penulis dapat bahwa bapak Budi Satria yaitu bagian Redaksi mengatakan bahwa penyebab karyawan tidak disiplin yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja, kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak disiplin dalam bekerja.¹¹

TABEL XXI
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN
KETIDAKDISIPLINAN SETIAP TAHUNNYA

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	YA	42	60%
2	KADANG-KADANG	21	30%
3	TIDAK	7	10%
	JUMLAH	70	100%

Sumber: Data Olahan Angket No 20

Dari data di atas dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah yang mengatakan ya sebesar 42 orang atau 60 % sedangkan yang mengatakan kadang-kadang sebesar 21 orang atau 30 % dan yang mengatakan tidak sebesar 10 %.

¹¹ Budi Satria (Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau), *Wawancara* 25 Juni 2012

Rekapulasi jawaban responden

TABEL XXII
REKAPULASI ALTERNATIF JAWABAN RESPONDEN

Alternatif					Presentase			
No	1	2	3	N	1	2	3	N
1	14	21	35	70	20%	30%	50%	100%
2	35	21	14	70	50%	30%	20%	100%
3	49	21	0	70	70%	30%	0%	100%
4	59	14	0	70	80%	20%	0%	100%
5	42	7	21	70	60%	10%	30%	100%
6	7	63	0	70	10%	90%	0%	100%
7	42	28	0	70	60%	40%	0%	100%
8	49	7	14	70	70%	10%	20%	100%
9	56	14	0	70	80%	20%	0%	100%
10	42	21	7	70	60%	30%	10%	100%
11	49	21	0	70	70%	30%	0%	100%
12	14	49	7	70	20%	70%	10%	100%
13	42	28	0	70	60%	40%	0%	100%

14	42	28	0	70	60%	40%	0%	100%
15	63	7	0	70	90%	10%	0%	100%
16	56	14	0	70	80%	20%	0%	100%
17	42	28	0	70	60%	40%	0%	100%
18	42	14	14	70	60%	20%	20%	100%
19	49	14	7	70	70%	20%	10%	100%
20	42	21	7	70	60%	30%	10%	100%
N	836	441	126	1403	59,58%	31.43%	8.98% s	100%

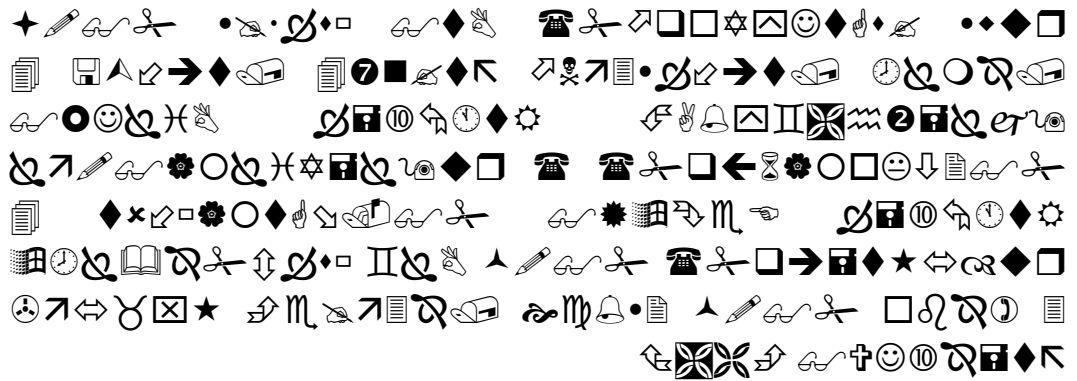
Sumber : Data Rekapulasi Pt. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru

Jadi dari rekapulasi di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap efisiensi kedisiplinan kerja karyawan pada Pt. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru bahwa yang mengatakan karyawan yang sudah disiplin dalam bekerja 31.43% dan yang mengatakan karyawan yang tidak disiplin 59.58% dan yang mengatakan kadang-kadang 8.98% jadi dapat di simpulkan bahwa efisiensi kedisiplinan kerja karyawan Pt. Inti kharisma Mandiri Riau Pekanbaru tergolong kurang baik dapat dilihat dari tabel diatas.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Efektifitas Kedisiplinan Kerja Karyawan

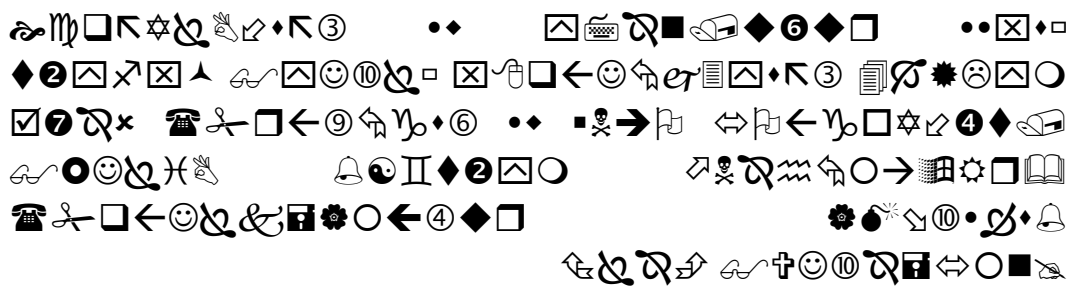
Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain "kasaba", "shana'a" dan "amala" dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengankata lain

bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal dalam (Al-Qura'n surat An-Nisa: 32).



Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.(An-Nisa ayat 32)

Di dalam Islam bahwa kedisiplinan kerja sangat penting, dan juga harus di selaraskan dengan pengendalian diri. Dan kepetuhan organisasi pada perintah pimpinanian, dari jawaban angket yang penulis dapat dari responden bahwa masih ada sebagian karyawan yang masih belum patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan, dan sebagian karyawan lainnya sudah mematuhi peraturan yang telah di tetapkan. Hal ini juga diterangkan dalam (Al-Quran surat An-nisa ayat 65).

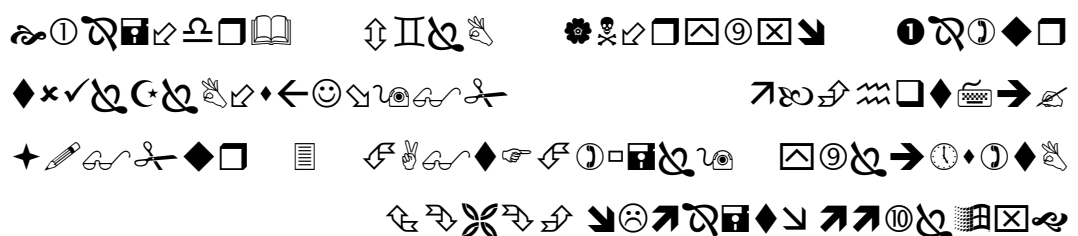


Artinya : Maka demi Tuhanmu, mereka (pada hakekatnya) tidak beriman hingga mereka menjadikan kamu hakim terhadap perkara yang mereka

perselisihkan, kemudian mereka tidak merasa dalam hati mereka sesuatu keberatan terhadap putusan yang kamu berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya. (surat An-nisa ayat 65).

Dengan demikian juga di dalam Islam bahwa pimpinan (pemimpin) harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, dan harus di iringi dengan keteladanan pimpinan yaitu keteladanan pimpinan, yang berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, Jika teladan pimpinan kurang baik (tidak disiplin), maka para bawahan pun kurang disiplin, Karna didalam Islam bahwa kedisiplinan adalah kunci kesuksesan baik dalam hal apa pun.

Nabi muhammad juga menjalankan tindakan disiplin, walaupun berlainan sifat dan lingkupnya, sesuai dengan medan dan posisi kedua pasukan dalam perang uhud. Beliau memberikan bendera Aws pada Usaid bin Udair dan Bendera Khajarat pada Sa'd Bin Ubadah serta beliau meninjau pasukan yang telah berkumpul mengirimkan anak laki-laki yang dianggapnya belum cukup untuk bertempur. Ketika sampai di uhud, nabi mulai menyusun pengikutnya dan menetapkan mereka dengan berjalan kaki kesayap kanan dan kiri. (Di dalam Al-Quran Surat Ali' Imran ayat 121) .



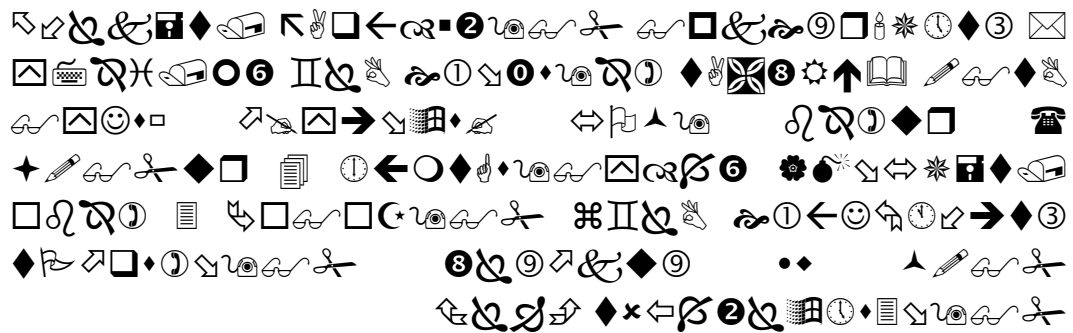
Artinya : Dan (ingatlah), ketika kamu berangkat pada pagi hari dari (rumah) keluargamu akan menempatkan Para mukmin pada beberapa tempat

untuk berperang. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.
(Surat Ali' Imran ayat 121).

Selanjutnya dari jawaban angket yang penulis dapat dari responden bahwa tanggapan karyawan yang pernah mendapat teguran jika tidak disiplin dalam bekerja yaitu masih banyak. yaitu berupa teguran sindiran agar karyawan bisa berubah. Di dalam Islam bahwa kepedulian sesama manusia sangatlah penting diterapkan dalam diri sendiri. Dan di dalam Islam juga telah dijelaskan bahwa sanksi atau hukuman yang diterapkan di dalam perusahaan harus sesuai dengan ketentuan hukum Islam, karna sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan/ pegawai tidak sesuai maka itu tidak dibenarkan dalam Islam. Dan sanksi pelanggaran ringan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan yaitu seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan sanksi pelanggaran sedang atau sanksi pelanggaran berat, bahwa di dalam Islam sanksi yang di berikan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan apa saja kalau tidak sesuai dengan syariat Islam itu tidak dibenarkan. Kecuali sanksi yang di berikan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan kesalahan karyawan itu sendiri, jika sanksi tidak sesuai dengan kesalahan/ perbuatan maka itu tidak dibenarkan dalam Islam.

Bahwa tanggapan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru masih tergolong kurang baik atau belum efektif, karena masih ada sebagian besar karyawan yang bekerja tidak tepat waktu, dan tidak ada tanggungjawab atau kesadaran dalam melakukan/ menerapkan kedisiplinan dalam diri sendiri. Karna bekerja adalah tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan jenis pekerjaan itu dan kemampuan yang

kita miliki, tugas wajib dilaksanakan atau dikerjakan dengan baik karena itu amanah yang mesti dilakukan dengan baik berarti kita tidak amanah itu tidak dibenarkan dalam Islam (dosa). Dalam Al-Quran (Surat Al-Ma'idah Ayat 67)



Atinya :Hai rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu, dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir. (Surat Al-Ma'idah Ayat 67)

Disamping amanah kejujuran merupakan modal yang paling berharga bagi seorang pegawai sebagai bentuk pengabdianya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Dengan kejujuran seorang pegawai maka pimpinan akan lebih leluas memberikan wewenang kepada para pegawainya. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa bekerja merupakan suatu keharusan bagi ummat Islam karena termasuk ibadah. Tentunya dilakukan sesuai dengan syariat Islam karena akan dimintakan pertanggung jawabannya di akhirat nanti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap penelitian yang telah dilakukan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa Efektifitas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau pekanbaru masih tergolong kurang baik yaitu berada pada rentan $31,43\% < 59.58\%$. Hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau pekanbaru.
2. Tinjauan ekonomi Islam tentang efektifitas kedisiplinan kerja, yaitu sesuai dengan ketentuan Islam bahwa tidak disiplin itu tidak dibenarkan dalam Islam. Maka disiplin dalam Islam adalah suatu kunci kesuksesan, dan tanggung jawab atau amanah yang mesti dilakukan, tidak amanah itu tidak di benarkan dalam Islam (dosa). Tentunya dilakukan sesuai dengan syariat Islam karena akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat nanti.

B. Saran

1. Bagi pimpinan, diharapkan pimpinan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru lebih tegas lagi dalam menerapkan kedisiplinan karyawan. Dengan cara lebih tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat.
2. Bagi karyawan, diharapkan karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kedisiplinan di dalam bekerja agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan efektif seiring dengan efektifitas kedisiplinan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Penghantar Bisnis Modern*, Jakarta : Pustaka Jaya, 2001
- Harianja, Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Grasindo, 2002
- Hasibuan, Malayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : C.V Haji Masagung, 2005
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar, *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung: PT. Raja Reksadakarya, 2005
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Edisi IV, BPFE, 2000
- Manulang, M, *Manajemen Personalia*, Jakarta :Ghalia Indonesia, 2003
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE Edisi: III, 1996
- Prijodarminto, Soengeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1994
- Permadi, *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Rhineka Cipta, 2002
- Radminto, Septi winarsih, *Manajemen pelayanan*, Jogyakarta : PT. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, 2004
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2003
- Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 1999.
- Thoha, Mift, *Manajemen kepegawaian Sipil Indonesia*, Kencana, 2005

- As'ad, Mohd, *Sri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jokjakatra : liberty, 2001
- The Ling Gie, *Ensklopedia Administrasi*, Jakarta :BPA Dan Bandung Agung, 1996
- Steels, M, Richard, *Efektifitas Organisasi*, Jakarta : LLMP, 1998
- Rahman, Afzalur, *Nabi Smuhammad Sebagai Seorang Pemimpin Militer*, PT: Sinar Grafika offset, 2002
- M. Moh. Rifa'i, *Ilmu Piqih Islam Lengkap*, Semarang:PT. Karya Toha Putra. 1978
- Afzalurahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedangang*, Yayasan swarna, Jakarta, 1997
- Pasaribu, H, Chairum, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004
- Nashiruddin, Al-Albahi, *Shahin Sunan Abu Daud*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007