**ANAILISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.SUCOFINDO EPISI BAGIAN MINERAL BATU BARA CABANG KOTA SAMARINDA**

ADITYA SUHARTONO

SUHARDIRMAN S.Sos,M.Si dan DIANA S.Sos,M.Si

Administrasi Negara Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini yang menjadi responden wawancara adalah koordinator cabang dan sebagian karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda, penelitian ini adalah disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan perilaku nyata ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah 1). Observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan, kemudian pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang compatible terhadap penelitian. 2). Reduksi data (data reduction) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan dilapangan selama meneliti tujuan diadakan transkip data untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan. 3). Penyajian data (data display) yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik jaringan, tabel dan bagian yang bertujuan mempertajam penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan. 4). Pada tahap terahkir adalah kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjuan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data-data dapat diuji validasinya yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodelogis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

Maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Episi Bagian Mineral Batu Bara Cabang Kota Samarinda. Dimana yang menjadi fokus penelitian penulis dalam meningkatkan kesadaran disiplin kerja supaya berjalan dengan baik maka para karyawan harus memiliki kesadaran tentang disiplin waktu, disiplin peraturan,dan disiplin tanggung jawab, apabila salah satu faktor tersebut belum tercapai maka disiplin kerja belum dapat terpenuhi secara signifikan. Tentu tidak dipungkiri banyak yang harus dibenahi dan diperbaiki, baik itu disiplin kerja yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri agar para karyawan benar-benar mentaati dan juga tentunya masing-masing karyawannya harus memiliki kesadaran diri dalam hal disiplin kerja. Maka dari itu ketiga faktor tersebut harus terpenuhi agar tercapainya disiplin kerja dilingkungan perusahaan PT. Sucofindo Episi dapat terwujud.

Kesimpulan dapat terlihat dari hasil analisis disiplin waktu, displin peraturan dan disiplin tanggung jawab, penulis menarik kesimpulan bahwa masih banyak yang harus dibenahi, agar menuju kategori baik dan supaya perusahaan bisa berkembang pesat dan maju.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja**

 **I** **. PENDAHULUAN**

Pembangunan bangsa Indonesia adalah pembangunan sumber daya manusia seutuhnya yang bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil memiliki keinginan untuk bekerja dengan tekun dan rajin maka akan menghasilkan kerja yang optimal merupakan modal penting untuk membangun perusahaan. Mengacu pada pembahasan diatas sangat penting setiap perusahaan meningkatkan sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk maju, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Latar belakang yang di angkat oleh penulis adalah untuk meningkatkan lagi rasa disiplin kerja dari setip karyawan karena hal ini menjadi acuan mengatifkan disiplin kerja karyawan dengan tujuan agar perusahaan bisa menjaga eksistensi dalam kemajuan perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan sumber daya manusia maka diperlukan peran aktif dari setiap individu, sikap mental dan semangat kerja serta ketaatan dalam kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2009) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti

1. Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
2. Pengawasan yang tidak berjalan dengan baik.
3. Perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk.
4. Peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar.

Sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik. Menurut Logahan (2009:3) Pelayanan merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan dalam meningkatkan pelayanannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap pelayanan organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efesiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer*.Menurut Susilaningsih (2008:9) disiplin merupakan tindakan manajeman untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya disiplin lebih di tekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kemajuan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam mempergunakan sumber daya berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuannya untuk mensejahterakan karyawannya. Untuk mencapai disiplin kerja karyawan pada PT.Sucofindo Episi, maka perlu adanya ketetapan kedisiplinan yang harus ditaati semua karyawan misalnya antara lain:

1. Sebagai pemimpin harus menjadi contoh tauladan bagi karyawan.
2. Memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan.
3. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan penuhi hak-hak karyawan.

Untuk menjadi karyawan yang terbaik suatu tantangan yang tidak mudah sehingga PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda berusaha memacu disiplin kerja karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan/organisasi, digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan atau kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja dapat mendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk meningkatkan disiplin karyawan harus dilakukan secara bertahap sejak dari pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan cara mengacu pada kode etik dan peraturan disiplin yang berlaku. Semua dilakukan dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisiologis, penghargaan, bonus dan kenaikan SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Disiplin secara luas sebagai ketaatan formal dan peraturan, yang seharusnya ditaati oleh setiap individu, dan jika pekerjaan itu sangat berarti bagi karyawan akan dengan sendirinya sadar dalam disiplin dan menikmati pekerjaannya. Pemberian tugas menuntut tanggung jawab untuk menumbuh kembangkan sikap disiplin karyawannya, sehingga kinerja karyawan harus di pelihara serta ditingkatkan terus menerus dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan juga merupakan salah satu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Dari uraian diatas supaya disiplin kerja yang ada di PT. Sucofindo Episi dapat berjalan dengan baik dan dapat diketahui bahwa dengan adanya penelitian bertujuan untuk mengetahui besar analisis disiplin kerja karyawan. Jika disiplin kerja dilaksanakan oleh karyawan dengan optimal dan baik maka akan membawa dampak bagi perusahaan secara meluas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dari ungkapan diatas maka itulah skripsi ini ditulis dengan judul.“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sucofindo Episi Bagian Mineral Batu Bara Cabang Kota Samarinda.”

## II. Rumusan Masalah

Dengan rumusan masalah adalah hal yang paling mendasar, dan akan menjadi penentu pada pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian. Pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dalam perumusan masalah, kemudian akan di jawab dalam proses penelitian dan tertuang secara sistematis dalam laporan penelitian. Sebelum penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pendapat yang mendefinisikan mengenai rumusan masalah itu sendiri. Menurut Augusty Ferdinand (2006:63) mengemukakan masalah penelitan adalah mengenai bagaimana sebuah masalah akan di pecahkan melalui sebuah penelitian. Dengan menggunakan pertanyaan, siapa, apa, dimana, bilamana, bagaimana, mengapa. Peneliti akan lebih mudah menentukan batas-batas masalah penelitiannya. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:30) rumusan masalah adalah tantangan atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih dalam masalah yang berhubungan dengan ilmu, sebagaimana kedudukannya dan apa sebabnya.

Keberadaan masalah menjadi titik tolak penelitian, sebab penelitian sesungguhnya adalah memecahkan masalah. Oleh karena itu peneliti harus memahami bagaimana menemukan masalah suatu penelitian, apa yang melatar belakangi diangkatnya permasalahan tersebut dalam penelitan dan bagaimana merumuskan suatu masalah penelitian secara empiris berdasarkan kegiatan pengumpulan dan pengolahan data yang mendukung penyelesaian permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : **Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda?**

**III METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian kualitatif adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang dilakukan oleh pelaku disiplin. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Jenis penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat diskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih menonjolkan dalam landasan kualitatif. Landasan teori di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) macam teknik pengumpulan data yaitu :

1. Penelahaan Perpustakaan *(Library Research),* yaitu dengan cara mengumpulkan data berdasarkan hasil studi kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.
2. Penelitian kelapangan dengan cara-cara sebagai berikut :
3. Observasi
4. Wawancara
5. Dokumentasi

 **IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kantor PT. Sucofindo Episi Cabang Samarinda yang penulis jadikan penelitian yang beralamatkan di JL.Untung Suropati Perum.Griya Tepian Lestari Blok KKK NO.3 Sungai Kunjang Samarinda, adalah mitra kerja dari PT. Sucofindo Cabang Samarinda atau bisa dikatakan anak perusahaan. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa ketenagakerjaan,dimana karyawan PT. Sucofindo Episi menyediakan tenagakerja untuk diperkerjakan dilingkungan PT. Sucofindo Cabang Samarinda. PT. Sucofindo Episi mengerjakan banyak kerjaan di lingkungan PT. Sucofindo baik itu di bidang migas, mineral batu bara, lingkungan,sipil dan lain sebagainya.

**A. Visi dan Misi**

Visi adalah cara pandang jauh kedepan agar dapat eksis didunia pertambangan. Visi juga sebagai gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan. Dengan demikian maka Visi PT. Sucofindo Episi Cabang Samarinda adalah : “ Menjadi Perusahaan Kelas Dunia yang kompetitif, handal dan terpercaya di bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan.

Misi adalah merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan perusahaan dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam misi ini perusahaan harus membawa pada suatu fokus yang mana misi tersebut harus menjelaskan dan menyebutkan kenapa perusahaan itu ada, apa yang dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Untuk mewujudkan misi kantor PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda, adalah “Menciptakan nilai ekonomi kepada para pemangku kepentingan terutama pelanggan, pemegang saham dan karyawan melalui layanan jasa inspeksi, pengujian sertifikasi, konsultan serta jasa terkait lainnya untuk menjamin kepastian berusaha”.

**B. Jumlah karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda**

Jumlah karyawan PT. Sucofindo Episi Samarinda 111 orang tenaga kerja kontrak. Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan disiplin kerja karyawan dalam rangka penelitian untuk penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu judul yang penulis pilih di dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Episi Bagian Mineral Batu Bara Cabang Kota Samarinda.

**C. Tata Tertib**

Tata Tertib PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda yang harus ditaati kepada semua karyawan :

1. Bagi karyawan kantor :

a. Menjaga nama baik perusahaan

b. Datang kekantor harus tepat waktu

c. Isi daftar absensi (fingerprint)

d. Berikan senyuman pada pelanggan

e. Jaga kebersihan lingkungan kantor

f. Berpakaian rapi dan sopan sesuai seragam kantor

2. Bagi karyawan lapangan

a. Menjaga nama baik perusahaan

b. Gunakan Alat Pelindung Diri (APD)

c. Saat tugas ditambang sebelum intial dan proses muat, surveyor wajib mengkontrol kondisi tongkang layak atau tidaknya untuk dimuat batu bara.

d. Saat tugas dilaut para karyawan wajib menggunakan life jaket/pelampung.

e. Surveyor wajib mengawasi anggota sampler pada saat pengambilan sampel batu bara.

* 1. **Hasil Penelitian**

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk analisis disiplin kerja karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda, penulis melakukan dengan cara wawancara dari setiap enam responden. Sesuai dengan difinisi operasional, seperti penulis kemukakan pada bab II, untuk ananlisis disiplin kerja karyawan PT. Sucofindo Episi penulis menggunakan 3 (tiga) indikator dianatara lain disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Untuk disiplin kerja masing-masing indikator terdiri dari 3 pertanyaan dan 3 jawaban.

 Berikut ini penulis mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan tentang disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin Waktu

Didisplin waktu disini penulis meneliti tentang jam kerja karyawan PT.Sucofindo Episi apakah sudah berjalan sesuai aturan atau belum, berhubung penulis juga salah satu dari karyawan PT.Sucofindo Episi belum juga pernah melihat perturan disiplin waktu secara tertulis.

Setelah melakukan wawancara dengan karyawan PT.Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda didapatkan data sebagai berikut :

 “Apakah selama ini PT. Sucofindo Episi sudah menerapkan disiplin waktu secara tertulis, sebagai karyawan sudahkah menjalankan disiplin waktu saat berkerja dan apa ada sanksinya jika tidak disiplin waktu dalam bekerja?

 Mas Roni, umur 25tahun. Belum pernah melihat secara tertulis,karena pihak kantor juga belum pernah ada pemberitahuan ataupun mensosialisasikan ke karyawan dengan baik. Sudah saat tugas dilapangan bekerja sesuai dengan lokasi tempat bekerja. Pasti ada, ya misalnya kalau kita tidak mematuhui disiplin waktu yang diberikan dari Sucofindo pastinya terutama ditegur kemudian diberi hukuman-hukuman selanjutnya. (jam 04:57 Wita, 8 Febuari 2020)

Pak Syahril, umur 36tahun. Belum ada, belum pernah lihat ya selama ini kantor tidak ada pemberitahuan kepada kami. Sudah,saat tugas dilapangan pasti menyesuaikan tempat tersebut. Ada, di beri surat peringatan.( jam 05:45 Wita, 8 Febuari 2020)

Pak Iwan Muis, umur 47tahun. Saya fikir sudah, tapi saya belum pernah lihat secara langsung. Kalau disiplin 100% mungkin belum, masih banyak kekurangan tapi berusaha untuk semaksimal mungkin. Sepertinya ada tergantung dari pelanggrannnya itu sendiri, kalau berat sanksinya berat, kalau ringan sanksinya ringan, ya tergantung pelanggrannya bagaimana. (jam 11:40Wita , 8 Febuari 2020)

Pak Alfian Noor, umur 48tahun. Untuk sementara belum ada dan belum pernah lihat. Sangat disiplin karena itu sangat mempengaruhui performance saya sebagai surveyor dan saat dilokasi lapangan waktu kerja disesuaikan. Pasti, yang jelas kalau kita seperti saya sendiri kalau tidak disiplin waktu pasti terbengkalai semua pekerjaan, karena satu sisi saling berkaitan dari depan belakang jadi waktu sangat penting. (jam 20:07Wita. 8 Febuari 2020)

Pak Mohammad Iskandar,umur 48tahun. Sampai saat ini saya belum pernah melihat disiplin waktu secara tertulis. Pasti sudah karena waktu jam kerja disesuaikan kondisi di lapangan dimana kami ditugaskan. Pasti ada sanksi, misalnya SP ( Surat Peringatan) sudah pasti salah satunya, dan mungkin tidak diberangkatkan dulu atau no jobsdays.( jam 13:50Wita. 12 Febuari 2020)

Ibu Herlyana Marta Sari, umur 28tahun. Untuk tertulis itu sendiri, sebenarnya untuk disiplin waktu itu sebenarnya mengikuti jam kerja Sucofindo, beberapa pekerja disiini ada yang di office, dan dilapangan jadi untuk dailynya itu ada waktunya. Untuk daily yang di office udah, dan dilapangan sesuai dengan pekerjaan mereka juga. Ya seharusnya sih ada peraturan yang lebih rinci lagi, Cuma selama ini kita sudah sesuaikan diharapkan ya temen-temen sadar diri aja untuk waktunya. (jam 11.30Wita, 13 Febuari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas masalah tentang disiplin waktu secara tertulis disini penulis menemukan masih ada perbaikan kedepannya agar karyawan bisa mengetahui tata tertib atau tata cara tentang disiplin waktu yang dibuat oleh perusahaan, agar karyawan kedepannya lebih disiplin waktu saat bekerja. Dan diharapkan perusahaan juga lebih aktif dalam mensosialisasikan aturan-aturan yang dibuat, agar karyawan yang dilapangan mengetahui dan mentaati aturan tersebut.

1. Disiplin Peraturan

Disini penulis meneliti tentang peraturan-peraturan yang ada di PT. Sucofindo Episi, apakah selama ini peraturan yang sudah di buat sudah berjalan efektif, dan apakah ada sanksinya jika peraturan itu dilanggar dan apa sanksinya, karena peraturan dibuat untuk kebaikan perusahaan kedepannya.

Setelah melakukan wawancara dengan karyawan PT. Sucofindo Episi

Cabang Kota Samarinda didapatkan data sebagai berikut :

“Apakah selama ini peraturan yang dibuat berjalan dengan efektif, sebagai karyawan apa sudah menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan bagaimana dampaknya jika peraturan itu dilanggar?

Mas Roni, umur 25tahun. Kurang efektif, karena kurangnya sosialisasi dan pendekatan kepada karyawan. Sudah sekmasimal mungkin. Terutama pasti berdampak kepada diri saya sendiri ya kalau saya gak memakai APD pasti satu merugikan saya sendiri yang kedua pihak atau orang-orang dilingkungan saya dan yang ketiga mungkin ke kantor. (jam 40:57Wita, 8 Febuari 2020)

Pak Syahril, umur 36tahun. Sudah berjalan efektif sesuai sepengetahuan saya, akan tetapi masih banyak yang harus dibenahi. Sudah ya sepatu safety,life jaket, helm,kaca mata, masker. Ya, jelas kena sanksi kita, berupa surat peringatan. (jam 05:45 Wita, 8 Febuari 2020).

Pak Iwan Muis, umur 47tahun. Kalau peraturan sendiri saya rasa efektif, tapi masih perlu pengawasan dan pelaksanannya saja. Pelaksanan dan pengawasan masih kurang. Harus dilakasanakan, karea itu untuk kepentingan diri sendiri. Dampaknya ya pasti merugikan diri sendiri, APD itu dibuat untuk melindungi diri kita kan, pasti merugikan diri sendiri.( jam 11:40Wita. 8 Febuari 2020)

Pak Alfian Noor, umur 48tahun. Kalau dilapangan sangat efektif, tergantung sistemnya lokasi yang di temui. Kalau saya pribadi harus APD utama, karena demi keselamatan. Jelas ada sanksi dari kantor ya, di satu sisi dari kantor itu disiplin waktu yang jelas masalah pekerjaan pasti terkait, ke dua dilapangan juga pasti kena, karena kita masuk di daerah orang kerja, paling sedikit sanksi pasti ada. (jam 20:07Wita, 8 Febuari 2020).

Pak Mohammad Iskandar, umur 48tahun. Kayaknya belum efektif dan kurang efektif. Sudah semaksimal kita lengkapi itu karena kalau kita masuk dalam situasi kerja ke tambang atau kemana gitu kalau kita tidak lengkap APD,mungkin kita tidak diterima lokasi kerja. Dampaknya ya sangat merugikan diri sendiri bisa kecelakaan kerja, kalau dari perusahaan kita kena sanksi, dari klien kita bisa mendapatkan nama yang tidak bagus. (jam 13:50 Wita, 12 Febuari 2020).

Ibu Herlyana Marta Sari, umur 28tahun. Ya, sudah berjalan dengan terutama untuk yang di office untuk yang dilapangan sesuai dengan pekerjaan karena pekerjaan sudah sesuai jam nya bisa pagi, bisa siang, bisa tengah malam jadi menyesuaikan lapangan seperti apa alhamdulliah berjalan sesuai aja. Kalau dari saya sebagai PT. Sucofindo Episi kan yang menyediakan APD (alat pelindung diri) itu Sucofindo ya kita disini sebagai penyedia tenaga kerjanya dan seharusnya APD (alat pelindung diri) semua karyawan itu begitu dilapangan mereka harus ada, selama ini sih untuk APD (alat pelindung diri) standartnya itu sudah menggunakan. Pasti ada panisment pasti ada sanksinya. (jam 11:30 Wita, 13 Febuari 2020)

Berdasarkan wawancara dengan para karyawan bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan dalam disiplin peraturan yang sudah dibuat, meskipun sebagian karyawan juga sudah mentaati peraturan tersebut, jadi penulis menemukan belum semuanya patuh terhadap disiplin peraturan.

1. Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab disini penulis meneliti tentang apakah selama ini kantor sudah menyediakan peralatan kerja dengan baik, dan apa ada tanggung jawab karyawan dalam menjaga dan merawat peralatan kantor.

Setalah melakukan wawancara dengan wawancara karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda didapatkan data sebagai beriktut :

“Apakah selama ini PT. Sucofindo Episi sudah menyediakan peralatan kerja dengan baik, sudakah karyawan merawat dan mengembalikan peralatan kerja dengan baik dan adakah sanksinya jika peralatan kerja hilang?

Mas Roni, umur 25tahun. Kurang baik dan kurang lengkap,masih perlu perbaikan. Sebagai karyawan Sucofindo Episi tentunya sudah,karena untuk keberlanjutan pemberangkatan berikutnya. Pasti ada sanksinya, misal kita dikasik APD tidak merawat atau menghilangkan barang tersebut pasti suruh menggantinya. (jam 04:57 Wita, 8 Feburi 2020)

Pak Syahril, umur 36tahun,Sudah, ya perlengkapan safety perlengkapan kerja seperti sekop,karung,plastik, segel,dan tali. Sudah karena untuk keberlanjutan tugas berikutnya agar nyaman saat tugas lagi. Ada, ya kehilangan sekop kita harus mengganti, kekurangan karung, ya kurang lebih 500ribuanlah untuk sekop, kalau karung ya 3000 lah 1 lembar. (jam 05:45 Wita, 8 Febuari 2020)

Pak Iwan Muis, umur 47tahun. Kalau baik saya pikir masih belum baik, karena masih banyak kekurangan seperti kalau ke laut harus pakai life jeket, atau naik tangga yang gantung itu harus pakai bodyharnes, masi banyak kekurangan. Sudah wajib karena untuk berkelangsungan kerja berikutnya. Pasti ada sanksinya, misalnya sekop hilang nah harus mengganti, ya nominal tergantung dengan barang yang hilang sesuaikan nominal barang tersebut.( 11:40 Wita , 8Febuari 2020)

Pak Alfian Noor, umur 48tahun. Di bilang lengkap sebagian lengkap, tapi ada sebagian juga alat yang mungkin perlu dalam waktu jangka tertentu harus diganti,nah artinya untuk perlengkapan boleh dikatakan 90% lengkap 10% masih dilengkapi lah, karena masa peralatan APD, pasti ada kadaluarsanya jangka waktu tertentu jadi harus waktu seharusnya. Jelas, kalau yang bersentuhan langsung dengan saya pribadi pasti peralatan harus di kembalikan dengan utuh, artinya yang teregister pasti dikembalikan ke kantor. Pasti diganti, misalnya kalau berkaitan dengan saya seperti thermometer hilang ataupun pecah pengguna bertanggung jawab, ya sekitar 3-4 juta untuk mengganti.(jam 20:07 Wita, 8 Febuari 2020)

Pak Mohammad Iskandar, umur 48tahu. Kayaknya sih ada kurang baik dan kurang lengkap, dalam artian begini yang sudah waktunya ada pembagian belum dapat dan agak telat. Sudah, kerena itu dalah iventaris perusahaan dan kita tidak bisa apa-apain dan harus dikembalikan. Sudah pasti ada, sanksinya berupa peringatan dan bisa juga pergantian materi kalau barangnya susah dicari ( jam 13:50 Wita, 12 Febuari 2020)

Ibu Herlyana Marta Sari, umur 28tahun. Untuk peralatan seperti sekop,karung,plastik, dan segel itu yang menyediakan Sucofindo sendiri, sedangkan untuk peralatan alat masak dan lainnya kami PT. Sucofindo Episi sudah menyediakan dengan baik. Selama ini tidak berjalan dengan baik, kerena ada banyak beberapa alat masak yang kita pinjamkan itu kembali-kembali entah itu ada beberapa yang hilang ada beberapa yang rusak. Peralatan kerja yang disediakan PT. Sucofindo itu biasanya ada sanksinya, misal sekop hilang itu pasti mengganti, cuma untuk peralatan masak selama ini karyawan tidak mengganti, kedepannya akan dibuat peraturan lagi. (jam 11:30 Wita, 13Febuari 2020)

Berdasarkan wawancara dengan para karyawan PT. Sucofindo sebagian besar masih menyatakan perbaikkan dalam pengadaan peralatan kerja, dan pihak kantor lebih lagi memperhatikannya, untuk tanggung jawab dalam perawatan para karyawan sudah melaksanakan semaksimal mungkin, tentunya semua perlu perbaikan agar kedepannya menjadi lebih baik.

**4.3 Pembahasan**

Pada pembahasan ini akan dibahas hasil penelitian yang didapat dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah mengenai disiplin kerja di perusahaan tersebut. Penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden antar lain koordinator cabang sebagai *key informan* dan sebagian karyawan sebagai *informan*. Dari pembahasan tersebut penulis mengetahui bahwa dari wawancara masih ada yang belum disiplin kerja, perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya, dan dapat dilihat bahwa meskipun koordinator cabang, dan beberapa karyawan sudah mengetahui peraturan tentang disiplin kerja, namun masih ada karyawan yang masih belum mengerti akan peraturan yang berlaku di PT. Sucofindo Episi, dikarenakan kurang sosialisasi atau pemberitahuan kepada karyawan khususnya yang ada di lapangan. Maka dari itu perusahaan harus lebih aktif lagi dalam mensosialisasikan aturan-aturan yang sudah dibuat dan karyawan juga wajib menjalankan tugas, taat dan setia, diharapkan juga perusahaan memenuhi keperluan kerja karyawannya agar kedepannya PT. Sucofindo Episi menjadi perusahaan besar dan maju.

Dari pembahasan yang di lakukan penulis kepada responden melalui cara wawancara tentang disiplin kerja di PT. Sucofindo Episi di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Dimana penulis membahas tentang ketaatan jam kerja karyawan apakah mereka taat dan mematuhinya, baik itu dalam kehadiran dan kepatuhan karyawan dalam jam bekerja dan apakah itu benar-benar dipraktekan atau tidak. Akan tetapi dari hasil penelitian yang terjadi penulis menemukan dari sebagian karyawan bahwa mereka tidak mengetahui tentang disiplin waktu baik itu secara tertulis khususnya karyawan yang ada dilapangan, di karenakan alasannya adalah tidak adanya sosialisasi ataupun pemberitahuan kepada karyawan yang di lapangan, akan tetapi di saat penulis mewawancari koordiantor cabang tentang disiplin waktu itu mengikuti jam kerja dari Sucofindo sendiri dan karyawan yang ada dikantor sudah sebagian besar mematuhi disiplin waktu tersebut dan untuk dilapangan menyesuaikan kondisi yang ada di lapangan. Dan tentunya para karyawan di lapangan sudah mentaati aturan jam kerja yang ada dilokasi tempat bekerja. Akan tetapi untuk disiplin waktu tertulis penulis juga sebagai karyawan belum pernah melihat atau mendengar atau melihat karena tidak ada sosialisasi selama ini. Untuk masalah jam kehadiran karyawan lapangan tidak ada aturan untuk kekantor baik itu absensi, karena memang tidak diajurkan, karyawan setelah pulang tugas dari lokasi ya langsung pulang istirahat dan menunggu kabar dari kantor untuk berangkat tugas selanjutnya. Akan tetapi kenyataannya penulis melihat juga terkadang teori sama prakteknya tidak sesuai.

1. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan ini membahas tentang aturan-aturan yang sudah dibuat oleh kantor apakah sudah berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa karyawan PT. Sucofindo Episi adalah peraturan yang dibuat, belum berjalan efektif ya dikarenakan misalnya salah satunya adalah tidak memenuhi kebutuhan karyawannya seperti pembayaran tidak tepat waktu, itu yang penulis temukan dari karyawan, belum juga terpenuhi safety kerja secara lengkap, bagaimana mau berjalan disiplin peraturan jika hak karyawan itu tidak dipenuhi karena ini sangat berpengaruh kepada kulaitas kinerja karyawan. Disaat wawancara terhadap karyawan mereka bilang kalau untuk berbicara tentang melakukan disiplin peraturan karyawan yang tugas di lapangan sudah berjalan dengan baik dan bahkan loyalitas kepada perusahaan sangat tinggi. Dan sampai saat ini karyawan yang ada di lapangan belum ada juga melanggar disiplin peraturan itu sendiri karena karyawan di lapangan adalah ujung tombaknya perusahaan, sebab yang ada di lapangan berhadapan langsung dengan *buyer* ataupun pihak orang tambang dan meraka tahu apa dampaknya jika itu dilanggar. Dibilang kesetiaan dan komitmen karyawan yang ada di lapangan sangat setia karena demi menjaga nama baik perusahaan PT. Sucofindo Episi.

1. Disiplin Tanggung Jawab

Dari hasil penelitian melalui wawancara mereka sudah melaksanakan dengan baik tentang disiplin tanggung jawab baik dalam hal merawat dan mengembalikan peralatan kerja tersebut, karena mereka sadar bahwa dengan menjaga dan merawat peralatan kerja perusahaan demi juga untuk berkelanjutan kerja berikutnya. Dan para karyawan berharap juga kepada perusahaan PT. Sucofindo Episi harus memenuhi kebutuhan karyawan dalam peralatan kerja harus dilengkapi dan pembayaran tidak terlambat, karena demi kelancaran dalam bekerja.

Maka dari hasil pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa Analsis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Episi Bagian Mineral Batu Bara Cabang Kota Samarinda berjalan belum cukup baik, masih banyak perlu dibenahi baik itu safety kerja, pembayaran tepat waktu karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dan untuk karyawan kedepannya juga harus ditingkatkan lagi tentang disiplin kerja, baik itu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Karena untuk menuju kategori sangat baik, tentu tiga indikator disiplin kerja harus berjalan semuanya jangan hanya terori saja, maka dari itu perusahaan dan karyawannya harus saling bersinergi untuk mecapai kategori sangat baik.

 **V PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bagian terdahulu dan berdasarkan hasil analisis data dan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan oraganisasi. Pengukuran terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini melalui 3 (tiga) indikator yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.
2. Berdasarkan data yang diperoleh di dalam penelitian dan berdasarkan hasil analisis terhadap data tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin karyawan PT. Sucofindo Episi Cabang Kota Samarinda cukup baik akan tetapi perlu peningkatan dan perbaikkan kedepannya.

**5.2 Saran**

Sehubungan dengan hasil penelitian dan analisis data penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja masih belum maksimal karena masih masuk dalam kategori belum cukup baik. Direkomendasikan kepada perusahaan PT. Sucofindo Episi supaya bisa memenuhi keperluan peralatan kerja dan lancar dalam pembayaran upah karyawannya, karena kelancaran pembayaran berpengaruh juga kepada tingkat disiplin kerja karyawan dan perlu juga ditingkatkan lagi dalam mensosialisasikan tentang disiplin kerja supaya karyawan mengetahui aturan-aturan tentang disiplin kerja yang ada di PT. Sucofindo Episi Cabang Samarinda. Juga terus pacu semangat para karyawannya agar mencapai tingkat kedisplinan yang tinggi sehingga masuk kategori sangat baik.
2. Kepada para karyawan baik itu yang berada di lingkungan perusahaan dan karyawan yang tugas dilapangan direkomendasikan agar lebih meningkatkan kesadaran dalam hal disiplin kerja, agar nama perusahaan dapat tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan besar.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Bungin, Burhan. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif: Prenadamedia. Jakarta

Fathoni, Abdurrahmat.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta Jakarta.

Ferdinand, Augusty. 2006*, Metode Penelitian Manajemen*, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hadi, Sutrino, 2004, *Metodelogi Research*, Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakaarta.

Hasibuan, Melayu.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Penerbit : Bumi Askara, Jakarta

Jalaludin Rakhmat.2001. *Metode Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara Anwar Prabu,2005,*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manuisa*. Edisi revisi, Penerbit : Aditama, Bandung

Moh Nazir, 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Martoyo, Susilo.2000*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEE. Yogyakarta

Robbins SP,at al. 2005. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat. Jakarta

Rivai, V dan Sagala E,J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Siagian, Sondang P,2002*, Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta