

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH UPS PAUS UJUNG PEKANBARU**

**Gusri Fauzan**

Fakultas Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, simpang pulau beralo, Kecamatan Kuantan Hilir,  
Kabupaten Kuantan Singingi

email: gusriajja@gmail.com

## ***Abstract***

*This research is motivated by the enormous human needs that demand to fulfill in a reasonable manner. Humans must work, in the world of work Human Resources (HR) are needed to achieve a goal that has been targeted by the company. Companies must be able to build and improve performance in their environment. the success of the company is influenced by several factors, one of the important factors is human resources. PT. Pegadaian Sharia UPS Paus Ujung Pekanbaru has a target company so that the steps taken are the existence of Work Discipline and employee Performance. This study aims to determine the Work Discipline and Employee Performance at PT. Pegadaian Sharia UPS Paus Ujung Pekanbaru. The population in this study were 4 employees at UPS Pegadaian Syariah and 4 of them were given the very limited population. The sampling technique used in this study is Non Probabilty with the type used is saturated sampling. The data collection technique used was interviews and documentation. Data were analyzed descriptively qualitatively. Based on the results of this research, it was explained that the work discipline that had been applied in the PT. Pegadaian Sharia UPS Paus Ujung Pekanbaru greatly affected employee performance. From the rules that have been made, the company has reached 75% of employees who comply so that the employee's performance is well accompanied by very satisfying results. Factors that influence work discipline and employee performance are the clarity of the rules that have been made and strict sanctions from these regulations so that employees become more guard and obey the rules that have been made in order to achieve common goals.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang terpenting disamping konsentrasi-konsentrasi lainnya seperti manajemen produksi, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran. Masalah yang dihadapi manajer sumber daya manusia pada waktu sekarang tidak berbeda dengan apa yang dihadapi oleh manajer berabad-abad yang lalu. Problem tersebut adalah menarik, seleksi, menerima, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. (Nurmansyah, 2018: 1)

Di dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, yang mana keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainya yang dimiliki oleh organisasi suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia Menurut Veithzhal Rivai (2005:540) merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang terdapat di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa untuk setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif yang berpotensi dari setiap aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal.

Pada umumnya setiap perusahaan menerapkan motivasi dan kedisiplinan kerja kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut juga dilakukan oleh Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru sebagai sebuah perusahaan yang berjalan di lembaga keuangan non bank guna mendorong kinerja karyawannya.

Dari hasil wawancara saya bersama salah satu karyawan di Pegadaian Syariah UPC Paus Ujung Pekanbaru bahwa karyawan masuk kerja pada jam 7.30 dan kantor nya buka jam 08.00 sedangkan transaksi tutup pada jam 15.00 dan pulang nya karyawan sekitar jam 16.00 ataupun lebih.

Karena beberapa uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH UPS PAUS UJUNG PEKANBARU “**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Disiplin Kerja**

Banyak orang yang memberikan pengertian bahwa disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya hal seperti ini adalah sangat keliru, karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan Werther dan Davis (1986:372) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. (Nurmansyah, 2018: 233)

### **2.2. Kinerja Karyawan**

kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yaitu tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pada suatu periode tertentu. Dalam suatu perusahaan periode tertentu bisa per enam bulan/semester, dan bisa pula pertahun. Tetapi penilaian tetap dilakukan selama satu periode satu tahun masa kerja. (Nurmansyah, 2018: 98)

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian kualitatif, prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. (Zuriah, 2007: 92)

Penelitian lapangan yang dilakukan penulis ialah dengan melakukan research secara langsung ke Karyawan Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru. Metode pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. (Sugiyono, 2017: 8)

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Analisis Disiplin Kerja di Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan PT.Pegadaian Syariah, Ibu Risye Durina Putri, S.Hut pada tanggal 09 Juli 2019 UPS Paus Ujung Pekanbaru mengenai Disiplin Kerja. Berikut ulasannya:

Setiap perusahaan pasti punya kendala atau masalah yang dihadapi dalam menegakkan kedisiplinan. Masalah yang dihadapi PT. Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru saat ini dalam menegakkan kedisiplinan adalah kurangnya pengawasan dalam setiap aturan yang sudah dibuat, karena jumlah karyawan yang sangat terbatas sehingga sibuk dengan posisi atau tupoksi masing-masing. Tapi bisa dikatakan setiap karyawan menyadari dan memahami aturan yang berlaku dan sudah disetujui bersama. Karena pada

dasarnya setiap ada peraturan harus ada persetujuan bersama agar tidak ada yang keberatan dalam mentaati peraturan yang berlaku.

Di Perusahaan ini, Pelanggaran yang sering dilanggar adalah keterlambatan kedatangan. Mungkin karena keperluan yang mendesak saat hendak berangkat kerja. Kedisiplinan karyawan saat ini sudah cukup bagus Karena sudah mencapai 75% karyawan yang sudah mematuhi peraturan yang sudah berlaku di perusahaan ini, hanya 1-2 orang yang kurang mematuhi aturan yang berlaku mungkin karena perbedaan karakter masing-masing karyawan.

Pelanggaran ada yang ringan, sedang, dan berat. Jika melanggar peraturan ringan seperti ada karyawan yang terlambat, maka akan dipotong gaji. Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisis ada satu karyawan yang bermasalah dan pastinya akan mendapatkan sanksi yang sudah ditetapkan berupa pemotongan gaji. Pemotongan gaji 1,5% dari gaji UMR Pekanbaru (Rp.2.700.000). Jadi  $1,5\% \times 2.700.000 = 40.500$ , itulah jumlah pemotongan gaji atau sanksi yang akan diterima oleh karyawan yang melanggar aturan yang berlaku. Berdasarkan tabel absen yang sudah terlampir di lampiran karyawan yang terlambat bernama Muhammad Nuzul, beliau sudah terlambat sebanyak 3 kali.(sebagaimana yang telah dijelaskan dalam SOP yang telah ditetapkan didalam Surat Edaran Nomor 1/SE-DIR V/2016 Tentang Penegasan Mengenai Hari Kerja dan Waktu Kerja (jam kerja) Karyawan PT.Pegadaian (PERSERO) di pernyataan nomor 5 yang berbunyi “Karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah, datang dan/atau pulang lebih awal dari ketentuan, maka dilakukan pengurangan tunjangan grade sebagaimana diatur dalam pasal 7 peraturan Direksi Nomor 40 Tahun 2015 tentang jam kerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero)”.

#### **4.2.Analisis Kinerja karyawan di PT.Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru**

Analisis Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan UPS Pegadaian Jalan Paus Ujung Pekanbaru, sangat berperan penting untuk Kinerja Karyawan karena dengan analisa wawancara yang sudah peneliti lakukan karyawan kurang lebih sudah 75% sudah melakukan kinerja dengan baik dan sanggup mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Memang tidak semua karyawan bisa memiliki kinerja yang baik karena adanya disiplin kerja, tidak semua karyawan bisa menerima dan menjalankan semua peraturan dan tata tertib dengan hati yang besar karena karyawan mempunyai karakter dan kemampuan yang tidak sama. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan PT.Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru yakni Ibu Risyie Durina Putri, S.Hut pada tanggal 19 Juli 2019 mengenai Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Setiap perusahaan pasti memikirkan rencana kedepan untuk perkembangan perusahaan agar tujuan tercapai dengan baik. Rencana kedepan perusahaan untuk pengembangan adalah dengan meningkatkan teknologi informasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Untuk mempermudah pekerjaan masing-masing karyawan. Kemudian meningkatkan promosi karena masih banyak masyarakat yang belum mengetahui produk Pegadaian dengan cara menliterasi yaitu mendatangi Ibu-ibu PKK, Arisan RT untuk dapat lebih dekat sehingga tertarik dengan Produk Pegadaian. Tahap yang dilakukan untuk mencapai target adalah dengan Menulis target, mendata apa saja tujuan yang akan dicapai, dan dipikirkan langkah-langkah yang akan dilakukan, setelah itu dievaluasi mana yang perlu diperbaiki dan yang belum tercapai.

#### **4.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru**

- 1) Faktor Kemampuan. Karyawan perlu ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing agar dapat bekerja dengan baik.
- 2) Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Sikap mental. Kondisi mental yang mendorong seseorang karyawan untuk mencapai potensi yang dimilikinya semaksimal mungkin.

Kemudian, tidak lupa PT.Pegadaian memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik yaitu tunjangan yang memadai dan fasilitas yang oke, memberikan insentif kepada karyawan, lalu memberikan umroh gratis kepada karyawan yang sangat berpengaruh kepada laba perusahaan.

#### **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan ini sudah dapat menjawab rumusan masalah yang ingin dipecahkan. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja sangat penting untuk ditanamkan dalam diri setiap karyawan karena secara tidak langsung akan menunjukkan kepribadian karyawan. Tata tertib dan peraturan sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan karena karyawan bisa berpatokan pada peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang ada di PT.Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru meliputi jadwal kerja, sadar akan tugas masing-masing dan loyal dalam bekerja.
- 2) Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang berlaku di perusahaan yang mana disiplin kerja meliputi tata tertib dan peraturan. Di PT.Pegadaian Syariah kinerja karyawan hanya 25% yang tidak mematuhi peraturan yang telah berlaku. Kinerja karyawan yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan standar yang sudah ditetapkan dan menyelesaikan dengan tepat waktu sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan adalah:
  1. Peraturan yang jelas.
  2. Ketegasan dari pimpinan akan peraturan dan tata tertib yang sudah dibuat.
  3. Adanya sanksi/ancaman agar adanya efek jera bagi karyawan yang melanggar peraturan atau tata tertib.
  4. Tingkat kesejahteraan dari perusahaan berupa kompensasi untuk menunjang pekerjaan karyawan.
  5. Partisipasi karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan untuk pengembangan perusahaan.
  6. Kemampuan karyawan harus diikuti dengan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing agar dapat diterapkan untuk kemajuan perusahaan.
  7. Tujuan Organisasi. Setiap individu yang ada di perusahaan tersebut harus menyadari tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut agar adanya keseriusan dalam bekerja.

8. Keteladanan dari pemimpin sangat diperlukan karena dengan adanya keteladanan pemimpin dapat mempengaruhi karyawan agar mereka mau dan bersedia mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sungguh tak terhingga, kepada:

1. Ibu Ir.Hj. Elfi Indrawanis, MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Zul Ammar, SE, ME selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Ibu Dian Meliza, S.HI., MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Wigati Iswandhiari, ST.MM selaku Dosen Pembimbing I bagi penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Meri Yuliani, SE.S.y, M.E.Sy selaku Dosen Pembimbing II bagi penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu tim penguji yang telah memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilannya selama penulis kuliah di Universitas Islam Kuantan Singingi.
8. Ibu Risye Durina Putri, S.Hut selaku Pengelola PT. Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru yang telah memberikan dukungan dan Motivasi sehingga penulis terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat.
9. Seluruh Karyawan PT. Pegadaian Syariah UPS Paus Ujung Pekanbaru yang telah bersedia memberikan penulis informasi mengenai skripsi ini.
10. Ibunda atas limpahan doa dan kasih sayang, pengorbanan, ketabahan, dan kegigihan telah mendidik dan memberikan semangat kepada penulis dalam membina Ilmu sampai Kepenguruan Tinggi.
11. Kakak-kakak tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun materil selama ini.
12. Sahabat-sahabat (persahabatan yang tidak akan terlupakan setiap prosesnya) yang telah memberikan dukungan dan motivasi demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
13. Rekan-rekan seperjuangan (Seluruh Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2) yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Amiin

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb*

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Al-Qur'an dan terjemahannya

Hani T. Handoko.2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

Malayu S.P. Hasibuan.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad Teguh. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang*. Malang: BPFY Malang.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nurmansyah. 2018. *Pengantar manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.

Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press

Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada

Sondang Siagian P,2006,Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara

Sugiyono. 2017 . *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syah, Muhibbin. 2007. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Zuriah, Nurul. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

### **skripsi**

Dian Endriatik. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah HR.SOEBRANTAS PEKANBARU.

Rivai dan Hondoko. 2012 . Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).

### **internet**

<https://idalamat.com/alamat/11158/pt-pegadaian-persero-ups-paus-ujung-pekanbaru>

www.pegadaian.co.id

Kompasiana, 2015. <https://www.kompasiana.com/maruasas/552ff08f6ea83413698b46f0/a-pa-itu-kinerja>, diakses 13 Oktober 2019

[http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber\\_daya\\_manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia) (diakses pada 13 desember 2016 pukul 14:32)

<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573> (diakses tanggal 25 maret 2017 pukul 10:12)