

**PROSES PEMBINAAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
KARYAWAN DI PT. ARUTMIN INDONESIA SITE BATULICIN
KABUPATEN TANAH BUMBU**

ABSTRAK

Eko Supriadi. NPM. 17.12.0168. PROSES PEMBINAAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KARYAWAN DI PT. ARUTMIN INDONESIA SITE BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU. Pembimbing I Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos, M.Ap dan Pembimbing II Fika Fibriyanita, S.Sos, M.Ap.

Latar belakang penelitian ini dilakukan, karena masalah proses pembinaan dalam meningkatkan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana proses pembinaan dalam meningkatkan disiplin karyawan di pt. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep-konsep maupun teori yang berkaitan dengan kompetensi SDM, yaitu proses pembinaan dalam meningkatkan disiplin karyawan di pt. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian menarik kesimpulan dari data yang berhasil dikumpulkan..

Hasil penelitian Berdasarkan uraian dalam penelitian yang telah dilakukan, terutama dalam menjalankan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu maka dapat disimpulkan telah berjalan dengan baik, seperti: pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku; proses pembinaan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya; pembinaan disiplin dapat mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan; Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat; dengan pembinaan disiplin karyawan, maka kualitas kerja karyawan dapat meningkat pula; dengan adanya pembinaan, maka keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan; dan dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan seseorang untuk selalu bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan.

Untuk faktor yang mendorong hambatan peranan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Supervisi yang tidak berjalan; Masih kurangnya dorongan dari kepemimpinan Branch Manager terhadap bawahannya; Kurangnya dorongan karyawan dalam

menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; Kepemimpinan Branch Manager masih kurang tegas dalam melaksanakan pendisiplinan korektif; dan Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan juga dirasakan masih kurang.

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peranan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supaya supervisi berjalan, maka harus dapat mendorong karyawan agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; pimpinan Branch Manager harus dapat melaksanakan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja; karyawan harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana kepedulian tinggi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi; pimpinan Branch Manager harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran karyawannya; dan karyawan perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi..

A. PENDAHULUAN, yang terdiri dari :

1. Latar Belakang

pemimpin dalam suatu perusahaan sekarang ini perlu melakukan pembinaan kepada karyawannya agar dapat memberikan disiplin kerja yang maksimal, sehingga pentingnya pembinaan bagi karyawan khususnya karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu secara normatif telah tertuang dalam undang-undang 3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam bab penjelasan undang-undang tersebut disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan, pembinaan karyawan perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada perpaduan sistem perestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi karyawan yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Secara implisit, penjelasan dalam undang-undang tersebut menegaskan bahwa sistem pembinaan yang dilakukan secara profesional, terencana, sistematis, terintegrasi melalui organisasi penyelenggaraan manajemen Ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Dari uraian-uraian di atas dapat di perhatikan setiap bidang organisasi atau perusahaan yang berada dibawah kewenangan Dinas Tenaga Kerja harus mempunyai jiwa disiplin yang tinggi guna memberikan kinerja yang maksimal dalam bekerja, namun terkadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi di lapangan, masih ada karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja, keluar tempat kerja pada saat jam kerja

tanpa disertai surat izin, bolos, tidak mengikuti prosedur, menambah hari libur, mengobrol santai pada saat jam kerja, serta kurang semangat dan dalam bekerja yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

Menyadari hal tersebut kiranya sangat penting di terapkan pembinaan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana "Proses Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu".

2. Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang didapat dilapangan, ternyata karyawan sering melakukan hal-hal yang dapat melanggar disiplin kerja, yang mana peraturannya telah dituangkan pada Pokok-pokok Peraturan kerja di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, sebagai berikut :

1. Kurangnya Pembinaan untuk meningkatkan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .
2. Faktor yang mempengaruhi peranan pembinaan untuk meningkatkan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu diantaranya masih kurangnya kesadaran karyawan untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya sebagai seorang karyawan
3. Masih minimnya perangkat peraturan mengenai penegakan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .
4. Masih kurang tegasnya Kepemimpinan Personalia dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan karyawan.

3. Perumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang yang jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Proses Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu ?
2. Faktor apa yang Menjadi Pendorong dan Hambatan Proses Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu ?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor dimaksud pada Proses Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu ?

B. METODOLOGI PENELITIAN, yang terdiri dari :

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, yang akhirnya dapat membantu sekali dalam penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data di lapangan penelitian.

2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menceritakan hasil penelitian sesuai dengan hasil temuan dilapangan untuk kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 1998). Kemudian hasil analisisnya ditafsirkan berdasarkan teori yang dipahami peneliti (Sevilla dkk. 1992).

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah sebanyak 27 orang.

b. Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampling jenuh” yakni dengan mengambil semua anggota untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 27 orang responden.

5. Pengumpulan dan Analisis Data

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- 1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- 2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen terkait.

b. Analisis Data

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus:

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

N = jumlah sampel

Hasil perhitungan tabel frekuensi tersebut di atas, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konsep konsep dan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin

Selanjutnya untuk mendapatkan proses pembinaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan diatas, maka dapat kita menganalisa dan membahasnya permasalahan diatas tadi, dengan menyebarkan kuesioner dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 27 responden, kemudian, dari jawaban 27 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 4.1

Apakah proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia

Alternatif jawaban	F	%
Ya Banar	15	55,55
Tidak Benar	7	25,93
Tidak Tahu	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1 tersebut diatas, menanyakan apakah proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 55,55% Responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 25,93% responden dan kemudian ada 18,52% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 55,55% responden menyatakan mengakui, bahwa proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kemudian ada 25,93% responden yang tidak mengakui bahwa proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan

kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, dan ada 18,52% responden mengatakan tidak mengetahui, bahwa proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .

Ini berarti sebagian besar responden atau lebih dari 50% responden membenarkan dan mengakui bahwa proses pembinaan yang dilakukan pimpinan secara berkala dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, dari analisis penulis, dibuktikan dengan pembinaan yang dilakukan oleh Bapak Branch Manager setiap hari Senin secara lisan telah memberikan motivasi terhadap semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin.

Tabel 4.2

Apakah dengan pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin tinggi

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	16	59,26
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	6	22,22
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.2 tersebut diatas yang menanyakan, apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin tinggi, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 59,26% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 18,52% dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 22,22% responden, artinya ada 59,26% responden menyatakan kebenarannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin tinggi, kemudian ada 18,52% responden yang menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin tinggi, kemudian ada sebanyak 22,22% responden menyatakan ketidaktahuannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin tinggi.

Dari analisis diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden tepatnya lebih dari 50% responden membenarkan bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan disiplin

tinggi. Dari analisis penulis pembinaan yang dilakukan oleh Bapak Branch Manager secara lisan pada apel senin pagi sangat memotivasi semua karyawan untuk lebih maksimal bekerja dalam bekerja .

Tabel 4.3

Apakah dengan pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik dan benar

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	17	62,96
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.3 tersebut diatas, yang menanyakan apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik dan benar, yang menyatakan ya benar sebanyak 62,96% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 18,52% responden dan kemudian ada 18,52% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 62,96% responden membenarkan bahwa dengan pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik dan benar, kemudian ada 18,52% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik dan benar, dan ada 14,29% responden tidak mengetahui bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan baik dan benar, ini artinya pembinaan yang dilakukan Bapak Branch Manager secara lisan pada apel pagi setiap hari Senin sangat berpengaruh terhadap tugas kerja yang diembankan kepada bawahannya.

Tabel 4.4

Apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan tanggung jawab

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	18	66,67
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	4	14,81
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.4 tersebut diatas, ternyata yang menyatakan apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan penuh

tanggung jawab, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 66,67% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 18,52% responden, dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 14,81% responden, ini artinya ada 66,67% responden membenarkan bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan penuh tanggung jawab, kemudian ada 18,52% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan penuh tanggung jawab, dan ada 14,81% responden menyatakan tidak tahu bahwa pembinaan karyawan, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan penuh tanggung jawab.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ini artinya pembinaan yang dilakukan Bapak Branch Manager disetiap apel pagi secara lisan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu telah memberikan rasa tanggung jawab penuh terhadap karyawannya. Seperti tidak ada tunggakan kerja, pelayanan lancar, dan penyelesaian tugas tidak memerlukan waktu yang banyak.

Tabel 4.5

Apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam berkejanya

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	16	59,26
Tidak Benar	6	22,22
Tidak Tahu	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.5 tersebut diatas, yang menanyakan apakah pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam berkejanya, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 59,26% responden, kemudian ada 22,22% responden menyatakan tidak benar, dan yang menyatakan tidak tahu sebanyak 18,52% responden, ini artinya ada 59,26% responden membenarkan bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin, karyawan dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam berkejanya, kemudian ada 22,22% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan

dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam berkejanya. Dan kemudian ada 18,51% responden menyatakan tidak tahu bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin, karyawan dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam bekerjanya.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden mengakui bahwa pembinaan karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, karyawan dapat diberikan perlindungan, pengayoman dan keamanan dalam berkejanya. Ini artinya pembinaan yang dilakukan *Branch Manager*, telah direkomendasikan dengan bukti nyata kepada semua karyawannya. Seperti telah dikeluarkannya Kartu Asuransi Kesehatan (ASKES) bagi karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin yang disesuaikan dengan golongan karyawan yang bersangkutan, telah dikeluarkannya kartu jaminan kesehatan (JAMKESMAS) bagi karyawan

Tabel 4.6

Apakah dengan pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	20	74,07
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.6 tersebut diatas, menanyakan apakah pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, ternyata yang menyatakan ya benar 74,07%, yang menyatakan tidak benar sebanyak 18,52% responden, dan yang menyatakan tidak tahu 7,41% responden, artinya ada 74,07% responden membenarkan bahwa pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kemudian ada 18,52% responden menyatakan ketidakbenarannya bahwa pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, sedangkan 7,41% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh Branch Manager dapat

mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, dari pengamatan penulis pada bukti fisik yang ada, terutama di absensi karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin kehadiran karyawan pada bulan September dan Desember 2013 selalu mengalami kenaikan yang cukup signifikan.

Tabel 4.7

Apakah dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	19	70,37
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	3	11,11
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.7 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 70,37% responden, tidak benar sebanyak 18,52% Responden, kemudian 11,11% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 70,37% responden yang membenarkan bahwa dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa, ada 18,52% responden menyatakan ketidaktbenarannya bahwa dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa, kemudian ada 11,11% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan membenarkan bahwa dengan pembinaan mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin tanpa harus dipaksa. Artinya pembinaan harus dapat memotivasi karyawan tanpa harus dipaksa untuk mengubah dirinya sendiri. Seperti adanya rasa tanggungjawab yang tinggi dari karyawan di PT.Arutmin , yang menjadikan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan sebagaimana mestinya yang tentunya sesuai dengan dikendaki Bapak Branch Manager selaku pimpinan di PT. arutmin indonesia site batulicin kabupaten tanah bumbu tersebut.

Tabel 4.8

Apakah pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	17	62,96
Tidak Benar	6	22,22
Tidak Tahu	4	14,82
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.8 tersebut diatas, menanyakan apakah pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 62,96% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 22,22%, dan kemudian 14,82% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 62,96% responden yang menyatakan kebenarannya, bahwa pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya, kemudian ada 22,22% responden menyatakan yang ketidak benarannya bahwa pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya, dan ada 14,82% responden yang tidak mengetahui bahwa pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih 50% responden yang membenarkan bahwa pembinaan disiplin, mendorong karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Dari pengamatan penulis pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Branch Manager, terutama dengan mengadakan pendekatan kepada karyawannya pada jam-jam kerja sangat berpengaruh sekali terhadap pekerjaan karyawannya, sehingga pekerjaan dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, adapun bukti pekerjaan tersebut tidak terbengkalai dan sesuai dengan petunjuk pelaksana (Jutlak) yang ada di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 4.9

Apakah dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	21	77,78

Tidak Benar	4	14,81
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.9 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan, ternyata yang menyatakan ya benar sekali sebanyak 77,78% responden, yang menyatakan tidak benar ada 14,81 responden, kemudian ada 7,14% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 85,72% responden menyatakan benar sekali, bahwa dengan proses pembinaan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kemudian ada 7,14% responden yang tidak membenarkan bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan, kemudian ada 7,14% yang tidak mengetahui bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari 50% responden yang mengakui dan membenarkan bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ini artinya pembinaan sangat berpengaruh sekali dalam memberikan ketentuan yang wajib untuk ditaati. Sehingga dengan adanya disiplin tinggi kehadiran karyawan pun ikut tinggi, (data dari absen karyawan).

Tabel 4.10

Apakah di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	14	51,85
Tidak Benar	8	29,63
Tidak Tahu	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.10 tersebut diatas, ternyata yang menanyakan apakah di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 51,85% responden, kemudian 29,63% responden dan yang menyatakan tahu sebesar 18,52% responden, ini artinya ada 51,85% responden yang membenarkan bahwa di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya, kemudian ada 29,63% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya, dan ada 18,52% responden menyatakan ketidak tahunya bahwa di perusahaan menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa di Tempat kerja perusahaan menentukan sendiri cara pendisiplinan karyawannya. Dari analisis penulis bahwa manajemen di PT. Arutmin sangat baik sekali dalam menunjang pendisiplinan karyawannya, ini dapat dibuktikan terhadap dedikasi yang tinggi dari karyawan.

Tabel 4.11

Apakah dalam proses pembinaan ini, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	13	48,15
Tidak Benar	9	33,33
Tidak Tahu	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.11 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dalam proses pembinaan ini, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 48,15% Responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 33,33% responden, dan kemudian yang menyatakan tidak tahu sebanyak 18,52% responden, artinya ada 48,15% responden yang membenarkan bahwa dalam proses pembinaan ini, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, ada 33,33% responden yang tidak membenarkan bahwa dalam proses pembinaan ini, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kemudian ada 18,52% responden menyatakan tidak mengetahui bahwa dalam proses pembinaan ini, pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan

yang melanggar peraturan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.

Dari analisis penulis menunjukkan bahwa dalam proses pembinaan pimpinan atau *Branch Manager* selalu melaksanakan pengarahannya tata laksana kerja, petunjuk, dan bimbingan yang baik, sehingga dianggap jarang sekali memberikan sanksi kepada karyawannya yang melanggar peraturan tersebut.

Tabel 4.12

Apakah Pembinaan Disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	21	77,78
Tidak Benar	4	14,81
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.12 tersebut diatas, yang menanyakan apakah pembinaan disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan, yang menyatakan ya benar sebanyak 77,78% responden, ada 14,81% responden menyatakan tidak benar, dan ada 7,41% responden menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 77,78% responden membenarkan, bahwa pembinaan disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan, kemudian ada 14,81% responden yang menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan, dan ada 7,41% responden mengatakan ketidak tahuannya bahwa pembinaan disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepatnya 77,78% responden berarti lebih dari 50% responden membenarkan bahwa pembinaan disiplin mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan. Artinya pembinaan dapat mencegah karyawan untuk mentaati peraturan yang ada, karena hanya terjadi pelanggaran ringan, seperti terlambatnya masuk kerja karena alasan macet dijalanan.

Tabel 4.13

Apakah Pembinaan Disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	19	70,37
Tidak Benar	5	18,52
Tidak Tahu	3	11,11
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.13 tersebut diatas, yang menanyakan apakah pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, ternyata yang menyatakan ya benar sekali sebanyak 70,37% responden, kemudian ada 18,52% responden menyatakan tidak benar, dan 11,11% responden menyatakan tidak tahu.

Artinya ada 70,37% responden menyatakan kebenarannya, bahwa pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kemudian ada 18,52% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, dan ada 11,11% responden menyatakan ketidak tahuannya bahwa pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepatnya 70,73% responden atau lebih dari 50% responden yang membenarkan bahwa pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada semua karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu . Ini artinya suasana kerja yang baik, terjadi hubungan yang harmonis, baik pimpinan dengan bawahan/karyawan maupun sebaliknya yaitu suasana kerja yang baik.

Tabel 4.14

Apakah dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	21	77,78
Tidak Benar	4	14,81
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.14 tersebut diatas, menanyakan apakah dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 77,78% responden, kemudian ada 14,81% responden yang

menyatakan tidak benar, dan ada 7,41% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 77,74% responden menyatakan kebenarannya bahwa, dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat, kemudian ada 14,81% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat, dan 7,41% responden yang menyatakan ketidak tahuannya bahwa dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat. Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tepatnya 77,74% responden mengakui bahwa dengan Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat.

Artinya kualitas layanan karyawan tersebut harus ditandai dengan kualitas layanan yang baik, sehingga menjadikan masyarakat terlayani dengan baik, dengan penyelesaian tugas cepat dan tidak bermasalah terhadap tugas tersebut.

Tabel 4.15

Apakah dengan Pembinaan Disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	22	81,48
Tidak Benar	3	11,11
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.15 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 81,48% responden, kemudian ada 11,11% responden menyatakan tidak benar, dan ada 7,41% responden yang menyatakan tidak tahu, ini artinya ada 81,48% responden membenarkan bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula, kemudian ada 11,11% responden menyatakan ketidak benarannya bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula, dan ada 7,41% responden menyatakan ketidak tahuannya bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa dengan pembinaan disiplin karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, kualitas kerja karyawan telah meningkat pula. Dalam kenyataannya kinerja tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kecepatan dan ketepatan karyawan dalam memberikan laporan absensi bulanan kepada pimpinan Branch Manager. Sehingga pimpinan merasa terpuaskan terhadap masalah tersebut.

Tabel 4.16

Apakah dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	23	85,18
Tidak Benar	2	7,41
Tidak Tahu	2	7,41
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.16 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, ternyata yang menyatakan ya benar sekali sebanyak 85,18% responden, ada yang menyatakan tidak benar sebanyak 7,41% responden, dan kemudian 7,14% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 85,18% responden membenarkan, bahwa dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, yang menyatakan ketidak benaran ada 7,14% responden bahwa dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting, kemudian ada 7,14% responden menyatakan tidak tahu bahwa dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yang artinya lebih dari 50% responden mengakui bahwa dalam proses pembinaan keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan, karena dianggap penting untuk koordinasi saat bekerja.

Tabel 4.17

Apakah dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan dianjurkan

Alternatif jawaban	F	%
Ya Benar	23	85,19
Tidak Benar	3	11,11
Tidak Tahu	1	3,70
Jumlah	27	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.17 tersebut diatas, yang menanyakan apakah dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan dianjurkan, ternyata yang menyatakan ya benar sebanyak 85,19% responden, yang menyatakan tidak benar sebanyak 11,11% responden, kemudian ada 3,70% responden menyatakan tidak tahu, artinya ada 85,19% responden membenarkan bahwa dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan dianjurkan, ada 11,11% responden yang tidak membenarkan bahwa dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan dianjurkan, dan ada 3,70% responden yang mengatakan ketidaktahuannya bahwa dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan dianjurkan.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden, tepat ada 85,19% responden yang membenarkan bahwa dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat bersikap dan bertingkah laku sopan & santun terhadap semua karyawan selalu dianjurkan. Artinya pembinaan tidak saja menekankan pada masalah peraturan yang ada di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, tetapi juga untuk memberikan solusi bagaimana memberikan dan menganjurkan untuk selalu bersikap sopan dan santun kepada semua pihak.

2. Faktor yang Menjadi Hambatan Peranan Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

Dari penelitian diatas terlihat bahwa penghambat dalam proses pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di Tempat kerja PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin terlihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa, faktor penghambat tersebut adalah :

- a. Supervisi yang tidak berjalan dengan baik, seperti dalam hal penyerahan tugas dan wewenang tidak selalu berdasarkan kepada peraturan yang telah ditentukan, tetapi kadang-kadang berdasarkan kedekatan seorang pimpinan dengan bawahannya.
- b. Masih kurangnya dorongan dari kepemimpinan Branch Manager terhadap bawahannya, guna mempunyai rasa memiliki terhadap sebuah organisasi dalam hal ini adalah PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu .
- c. Kurangnya dorongan karyawan PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku. Diperlukan kemandirian dalam bekerja dan tanggung jawab.

- d. Kepemimpinan Branch Manager di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu masih kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti pemberian sanksi kepada karyawan, memberitahukan karyawan yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya atau melaporkan kesalahan karyawan kepada atasannya.
 - e. Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu dirasakan masih kurang.
- 3. Upaya yang Dilakukan Mengatasi Hambatan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu**

Untuk mengatasi hambatan Proses Pembinaan serta meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Arutmin Indonesia mengambil langkah :

- a. Untuk dapat menjalankan supervisi, maka harus dapat mendorong karyawan agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan karyawan, serta Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.
- b. Pimpinan (*Branch Manager*) harus dapat melaksanakan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja, dan harus dilakukan dengan memberikan peringatan terlebih dahulu, laksanakan sanksi, tetapi harus adil, konsisten dan impersonal. Disiplin kerja karyawan terus dibina dan ditingkatkan.
- c. Karyawan harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana tingginya kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Pimpinan (*Branch Manager*) di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran karyawannya.
- e. Karyawan perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan uraian dalam penelitian yang telah dilakukan, terutama dalam menjalankan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu maka dapat disimpulkan telah berjalan dengan baik, seperti: pembinaan dapat mendorong para karyawan untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku; proses pembinaan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya; pembinaan disiplin dapat

mendidik seorang karyawan untuk tidak melanggar lagi peraturan yang telah ditetapkan; Pembinaan Disiplin karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan karyawan kepada masyarakat; dengan pembinaan disiplin karyawan, maka kualitas kerja karyawan dapat meningkat pula; dengan adanya pembinaan, maka keikutsertaan dalam setiap kegiatan upacara selalu diwajibkan; dan dalam proses pembinaan disiplin karyawan dapat memberikan seseorang untuk selalu bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan.

- b. Untuk faktor yang mendorong hambatan peranan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Supervisi yang tidak berjalan; Masih kurangnya dorongan dari kepemimpinan Branch Manager terhadap bawahannya; Kurangnya dorongan karyawan dalam menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku; Kepemimpinan Branch Manager masih kurang tegas dalam melaksanakan pendisiplinan korektif; dan Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan juga dirasakan masih kurang.
- c. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peranan pembinaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Arutmin Indonesia Site Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : supaya supervisi berjalan, maka harus dapat mendorong karyawan agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; pimpinan Branch Manager harus dapat melaksanakan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja; karyawan harus menciptakan disiplin kerja yang baik dalam suasana kepedulian tinggi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi; pimpinan Branch Manager harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran karyawannya; dan karyawan perlu diberi pembinaan dan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

2. Saran-Saran

Mencermati beberapa kesimpulan tersebut di atas, nampaknya yang perlu dicantumkan beberapa saran dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Perlu peningkatan pembinaan karyawan yang lebih baik tentang :Tanggung jawab tugas dan kewajiban, Tuntas dalam pelaksanaan tugas dan Disiplin kerja yang baik perlu untuk ditingkatkan dan dipertahankan.
- b. Perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan disiplin, menanamkan kepercayaan diri atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan institusi pemerinatah sebagai pendorong dan penghambat.

- c. Faktor yang berpengaruh pada pelaksanaan pembinaan tentang tanggung jawab, kelancaran tugas, dedikasi, dan kedisiplinan kerja karyawan, baik melalui rapat kerja resmi antara pimpinan dengan karyawan atau pun hubungan informal dalam suasana kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan bawahan dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman Akademik, (2012), Panduan Penulisan Skripsi Fisip, Banjarmasin, Webside: www.uniska-bjm.ac.id Email.
- Djarwanto & Pangestu, (2008), Statistik Induktif, Yogyakarta, BPFE.
- Draha, Taliziduhu, (2008), Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gibson, James L. John M.I, James H. Donely, (2009), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta, Inter Aksara.
- Gie, Liang The, (2009), Administrasi Pertempat kerja an Modern, Yogyakarta, Liberty.
- Hadi, Sutrisno, (1993), Statistik Jilid II, Yogyakarta, Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu H, (2007), Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta, Aksara.
- Ikun MS, (2012), Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan
- Indra, Juli, (2000), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Melia Purosani.
- Intruksi Presiden Republik INDONESIA Nomor 7 Tahun 1999, (1999), Akuntabilitas Kinerja Perusahaan, Jakarta.
- Kartono, Kartini, (2006), Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz, Wehrich, (2008), Manajemen, Singapura, Mc Grow Hill Book Company.
- Kusriyanto, Bambang, (2006), Meningkatkan Produktifitas Karyawan, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 2005. Metode Penelitian Survei. Jakarta : PTPustaka LP3S INDONESIA
- Nitisemito, Alex S, (2005), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, Ghalatia INDONESIA.
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2001, (2001), Pembentukan. Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, Pemerintah Kota Semarang.
- Quade, Es, (2000), Analysis for Public Decission, New York, Second Edition, Fourth Printing Elsevier Science Publishing.
- Reksohadiprajo & Handoko, T.H, (2001), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.

- Robbins, P. Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi : Edisi Bahasa INDONESIA Jilid I & II*, Jakarta, PT Prinhalingdo.
- Rue, L.W. & LL. Byars, (2000), *Manajemen Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Saydam, Ghozali, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Terjemahan*, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Soeryadi, Drs & Cilmenes Forang, (2005), *Buku Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta; Bumi Aksara.