



**ANALISIS PENGARUH KETEGASAN DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT OFI INDONESIA UNIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MAYA ARDIANA LESTARI

NPM. 1915310563

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH KETEGASAN DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT OFI INDONESIA UNIT
MEDAN

NAMA : MAYA ARDIANA LESTARI
N.P.M : 1915310566
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 02 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rustadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muḥarram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. Wilchen Robain, S.E., MA.

PEMBIMBING II



Teguh Wahyono, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MAYA ARDIANA LESTARI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 29-12-2001
NPM : 1915310563
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN XIII JL. GAGAK

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



MAYA ARDIANA LESTARI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MAYA ARDIANA LESTARI
NPM : 1915310563
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KETEGASAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT OFI INDONESIA UNIT MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih- media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



MAYA ARDIANA LESTARI
NPM: 1915310563

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketegasan (X_1) dan kesejahteraan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial bahwa ketegasan (X_1) memiliki nilai t hitung (6,922) > t tabel (1,66724) dan sig (0,000) < 0,05, yang berarti bahwa ketegasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Begitu juga dengan kesejahteraan (X_2) memiliki nilai t hitung (3,688) > t tabel (1,66724) dan sig (0,000) < 0,05, yang berarti bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketegasan (X_1) dan kesejahteraan (X_2) memiliki nilai F hitung (97,642) > F tabel (3,13) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05, yang berarti bahwa ketegasan dan kesejahteraan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,731 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 73,1% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, serta hubungan kemanusiaan yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini

Kata Kunci: Ketegasan, Kesejahteraan, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of assertiveness (X_1) and welfare (X_2) on work discipline (Y) of employees of PT OFI Indonesia Medan Unit. With a total sample of 72 respondents. Data collection techniques were carried out using questionnaires. The analysis used is statistical data analysis using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24.0 for Windows program tools, namely classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the research partially show that assertiveness (X_1) has a calculated t value (6.922) > t table (1.66724) and sig (0.000) < 0.05, which means that assertiveness has a positive and significant influence on the work discipline of PT employees OFI Indonesia Medan Unit. Likewise, welfare (X_2) has a calculated t value (3.688) > t table (1.66724) and sig (0.000) < 0.05, which means that prosperity has a positive and significant influence on the work discipline of PT OFI Indonesia Medan Unit employees. Meanwhile, the results of simultaneous testing show that assertiveness (X_1) and well-being (X_2) have a calculated F value (97.642) > F table (3.13) with a sig level (0.000) < 0.05, which means that assertiveness and well-being are simultaneous has a positive and significant influence on the work discipline of PT OFI Indonesia Medan Unit employees. Meanwhile, the level of coefficient of determination reached 0.731, which means that the independent variable in this study had an influence of 73.1% on the dependent variable, while the remaining 26.9% is influenced by other factors that are not examined, such as: goals and abilities, leadership example, justice, clairvoyance, punitive sanctions, and Human relations were not included in this study.

Keywords: Assertiveness, Well-being, and Work Discipline

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan yaitu: **“Analisis Pengaruh Ketegasan, Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan”** Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.A., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi dan teman-teman yang telah memberikan bantuan dan jasanya selama penulis menjalankan pendidikan di Universitas Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Teristimewa untuk Ayahanda yang bernama Kuntoro dan Ibunda tercinta yang bernama Asmina yang dengan sabar senantiasa memberikan do'a dengan penuh keikhlasan dan memberikan semangat kepada saya selama kuliah hingga penyelesaian skripsi ini, serta untuk keluarga yang selalu mendoakan dan menjadi motivasi terbesar bagi penulis.
8. Terima kasih kepada Pimpinan PT OFI Indonesia Unit Medan dan seluruh karyawan dan General Manager PT OFI Indonesia Unit Medan atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, arahan dan saran yang sebenarnya sangat diharapkan oleh penulis dalam memperbaiki dari penelitian ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini di suatu hari nanti.

Medan, Mei 2024
Penulis,

Maya Ardiana Lestari
NPM. 1915310563

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan dan Batasan Masalah.....	10
1. Rumusan Masalah	10
2. Batasan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Manajemen	13
a. Pengertian Manajemen	13
b. Fungsi Manajemen	15
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .	16
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
3. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
c. Bentuk Disiplin Kerja.....	23
d. Manfaat Disiplin Kerja.....	24
e. Indikator Disiplin Kerja.....	24
4. Ketegasan	25
a. Pengertian Ketegasan	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketegasan..	27
c. Ciri-Ciri Seseorang Memiliki Sikap Tegas	29
d. Indikator Ketegasan Pimpinan	30
5. Kesejahteraan	32
a. Pengertian Kesejahteraan	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan	33

c. Tujuan Pemberiaan Kesejahteraan Karyawan....	34
d. Indikator Kesejahteraan.....	35
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis.....	41
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
E. Populasi dan Sampel	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Umum PT OFI Indonesia	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
3. Hasil Analisis	65
a. Hasil Pengujian Instrumen.....	65
b. Hasil Statistik Deskriptif.....	69
c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	70
d. Hasil Regresi Linear Berganda	74
e. Hasil Pengujian Hipotesis	75
B. Pembahasan.....	78
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Pada PT OFI Indonesia Unit Medan 3
Tabel 1.2	Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja..... 4
Tabel 1.3	Kuesioner Pra Survei Ketegasan 5
Tabel 1.4	Kuesioner Pra Survei Kesejahteraan 8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 35
Tabel 3.1	Waktu Penelitian 43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel 45
Tabel 3.3	Daftar Sampel Penelitian..... 47
Tabel 3.4	Alternatif Jawaban Responden..... 48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 64
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Ketegasan..... 65
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kesejahteraan..... 66
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja..... 67
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Ketegasan..... 67
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kesejahteraan..... 68
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... 68
Tabel 4.10	Hasil Statistik Deskriptif 69
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Normalitas..... 72
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Multikolinieritas..... 72
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linear Berganda 74
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) 75
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)..... 76
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)..... 77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT OFI Indonesia Unit Medan	59
Gambar 4.2 Histogram	70
Gambar 4.3 Probability Plot	70
Gambar 4.4 Scatter Plot.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, tantangan yang dihadapi organisasi bisnis semakin meningkat tajam disemua aspek pekerjaan karena revolusi teknologi informasi dan komunikasi yang menciptakan dunia tanpa batas yang menitikberatkan pada kualitas kerja sebagai ciri utama kesuksesan, untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan maka hal utama yang perlu menjadi perhatian pimpinan adalah mengenai perilaku keseharian karyawan pada perusahaan, yang kesemuanya itu berhubungan dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Disiplin mampu mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan, karyawan yang mampu mempertanggungjawabkan semua tugas-tugas yang telah di amanahkan kepadanya akan memperlihatkan bagaimana kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan pengertian di atas Wirawan (2019), mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi.

PT OFI Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis ekspor biji kakao dan kopi, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan *work engagement* yang tinggi untuk menunjang hal tersebut. PT OFI (Olam *Food Ingredient*) Indonesia Unit Medan merupakan anak perusahaan dari Olam Internasional limited yang berkantor di Singapura.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis pada PT OFI Indonesia Unit Medan diperoleh informasi bahwasannya masih ada karyawan yang belum mengikuti prosedur kedisiplinan atau aturan yang berlaku, hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk ke kantor dan menggunakan alasan yang sama untuk membenarkan perilaku karyawan dan hal itu selalu menjadi rutinitas dalam bekerja, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, dan terdapat juga beberapa karyawan yang kurang efektif memanfaatkan waktu di dalam pekerjaan.

Bentuk indisciplin dalam menggunakan waktu saat bekerja dapat dilihat dari beberapa karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan ketika waktu bekerja melakukan aktivitas seperti bermain *handphone* maupun mengobrol dengan rekan kerja, selain itu masih terdapat juga beberapa karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan kepadanya sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan serta tingginya tingkat absensi karyawan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT OFI Indonesia Unit Medan:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT OFI Indonesia
Unit Medan Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
		Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2020	243	23	10	8	41	17	20	8
2021	260	21	13	5	39	15	24	9
2022	257	24	15	7	46	18	18	7

Sumber: PT OFI Indonesia Unit Medan (2024)

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan sepanjang 3 tahun terakhir yang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan menjadi 17% dengan jumlah tingkat keterlambatan karyawan sebesar 8%. Sementara pada tahun 2021 tingkat absensi karyawan mengalami penurunan menjadi 15% dengan tingkat keterlambatan karyawan yang mengalami kenaikan menjadi 9%, sedangkan pada tahun 2022 absensi karyawan mengalami kenaikan menjadi 18% dengan tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 7%. Sehingga dari rekapitulasi data absensi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan masih belum optimal.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan guna menggambarkan mengenai kondisi disiplin kerja karyawan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang terdapat pada variabel disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jumlah		Jumlah Karyawan	%	
		Setuju	Tidak Setuju		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	8	12	20	40	60
2	Saya selalu fokus dengan pekerjaan saya ketika waktu kerja	7	13	20	35	65
3	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	10	10	20	50	50
4	Saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan	6	14	20	30	70
Jumlah					38,75	61,25

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan tabel 1.2 mayoritas responden memberi tanggapan tidak setuju sebesar 61,25% dan sebanyak 70% karyawan mengatakan bahwa mereka pernah melakukan absensi/tidak hadir tanpa pemberitahuan, hal ini sejalan dengan data absensi yang disajikan di atas bahwa masih terjadinya absensi karyawan tanpa alasan yang jelas pada PT OFI Indonesia Unit Medan yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal.

Menurut Hasibuan (2019) pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dua diantaranya ketegasan dan kesejahteraan. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan sikap, perilaku dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi maupun peran kewenangan yang diberikan kepadanya dikarenakan sikap pimpinan yang kurang tegas dalam mengendalikan perusahaan terutama yang berhubungan dengan perilaku karyawan.

Ketegasan atau asertif adalah suatu keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak menurut kepentingan diri sendiri, untuk membelah diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, serta untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan hak-hak pribadi individu tanpa menyangkali hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis diperoleh informasi bahwasannya masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas alias membolos karena menganggap remeh PT OFI Indonesia Unit Medan yang tidak seketat perusahaan-perusahaan besar yang lain tentang disiplin kerja dan jika ketahuan hanya diberikan sanksi teguran yang ternyata kurang memberikan efek jera terhadap pekerja, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak adanya ketegasan pimpinan dalam menetapkan sanksi yang diberlakukan pada PT OFI Indonesia Unit Medan.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan guna menggambarkan mengenai kondisi ketegasan pimpinan PT OFI Indonesia Unit Medan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang terdapat pada variabel ketegasan pimpinan PT OFI Indonesia Unit Medan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survei Ketegasan

No	Pernyataan	Jumlah		Jumlah Karyawan	%	
		Setuju	Tidak Setuju		Setuju	Tidak Setuju
1	Pemimpin menetapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan.	5	15	20	25	75
2	Pemimpin selalu memonitor berjalannya aktivitas kerja secara terus-menerus	7	13	20	35	65
3	Pemimpin berpegang teguh pada visi yang ditetapkan	10	10	20	50	50
4	Pemimpin mampu menyelesaikan konflik antar karyawan	7	13	20	35	65
5	Pemimpin selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan	10	10	20	50	50
Jumlah					39	61

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan tabel 1.3 mayoritas responden memberi tanggapan tidak setuju sebesar 61% dan sebanyak 75% karyawan mengatakan bahwa pemimpin tidak menetapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, hal ini sejalan dengan permasalahan yang terjadi selama ini pada PT OFI Indonesia Unit Medan bahwa masih banyak karyawan yang menganggap remeh PT OFI Indonesia Unit Medan dikarenakan tidak seketat perusahaan-perusahaan besar yang lain.

Selain faktor ketegasan, faktor lain yang juga mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019).

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja, serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap atau *fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan bagian SDM PT OFI Indonesia Unit Medan, diperoleh informasi bahwasannya pernah terdapat inkonsistensi dalam pemberian bonus pada karyawan yang diberikan dua kali dalam satu semester. Pada semester pertama tahun 2021 yang lalu, perusahaan memberikan bonus tahunan dua kali pada karyawannya. Namun, pada semester kedua pada tahun yang sama, perusahaan sama sekali tidak memberikan bonus

tahunan kepada karyawannya. Hal ini terjadi karena perusahaan memberlakukan beberapa perubahan menyangkut perihal program kesejahteraan karyawan. Adapun besaran bonus tahunan yang diberikan yaitu sama besarnya dengan gaji pokok yang diterima karyawan. Inkonsistensi seperti itu dapat menimbulkan kebingungan karena ketidakpastian pemberian bonus tahunan pada pihak karyawan sehingga berpengaruh pada *output* kerja karyawan. Inkonsistensi pemberian program kesejahteraan karyawan juga terdapat pada pemberian bonus tahunan pada karyawan. Sesuai dengan yang tertera pada pedoman program kesejahteraan PT OFI Indonesia Unit Medan, setiap karyawan wajib menerima bonus tahunan guna menunjang pengembangan karir karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan kepentingan perusahaan. Selain itu tunjangan yang diberikan perusahaan yang seharusnya rutin diberikan setiap bulan sesuai dengan kontrak penerimaan pegawai, namun tunjangan yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan yang dijanjikan saat perjanjian awal bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang diperoleh dari narasumber bagi SDM PT OFI Indonesia Unit Medan saat penulis melakukan wawancara diperoleh informasi bahwasannya yang dilakukan pada beberapa karyawan pada saat penandatanganan perjanjian kerja pegawai mendapat kesejahteraan kerja salah satunya adalah bonus yang besarnya tidak ditentukan setiap tahunnya pada bulan Desember saat perusahaan akan melaksanakan *closing* pembukuan pada akhir tahun. Sejak tahun 2015 bonus tahunan sudah diberlakukan oleh PT OFI Indonesia Unit Medan, besarnya rata-rata satu kali gaji. Namun semenjak 2018 hingga 2021 bonus tersebut mulai tidak diberikan oleh PT OFI Indonesia Unit Medan.

Alasan utama bonus diberikan adalah sebagai penghargaan kepada seluruh karyawan atas pengabdianya sehingga menghasilkan keuntungan yang besar bagi PT OFI Indonesia Unit Medan. Namun pada tahun 2018 bonus tersebut tidak diberikan dengan alasan internal perusahaan, namun pada tahun 2019-2020 bonus tidak diberikan dengan alasan perusahaan tidak mendapat keuntungan sebagaimana tahun-tahun sebelumnya bahkan bisa dikatakan mengalami cukup banyak defisit.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan guna menggambarkan mengenai kondisi kesejahteraan karyawan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang terdapat pada variabel kesejahteraan karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner:

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survei Kesejahteraan

No	Pernyataan	Jumlah		Jumlah Karyawan	%	
		Setuju	Tidak Setuju		Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan memberikan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	16	20	20	80
2	Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan yang berprestasi meningkatkan produktivitas kerja	5	15	20	25	75
3	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan di tempat kerja berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya	10	10	20	50	50
Jumlah					32,67	68,33

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan tabel 1.4 mayoritas responden memberi tanggapan tidak setuju sebesar 68,33% dan sebanyak 80% karyawan mengatakan tidak pernah mendapatkan bonus apapun ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

karena perusahaan menganggap bahwa hal tersebut sudah menjadi kewajiban karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan dari segi ekonomi, hal ini sejalan dengan informasi yang diterima oleh penulis bahwasannya bahwasannya semenjak tahun 2018 hingga 2021 bonus sudah tidak pernah diberikan lagi oleh PT OFI Indonesia Unit Medan.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha dan salah satu faktor penunjang sebagai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis merasa tertarik untuk perlu melakukan analisis dan meneliti lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh ketegasan dan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan. Maka seperti yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Ketegasan, Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sebanyak 70% karyawan mengatakan bahwa mereka pernah melakukan absensi/tidak hadir tanpa pemberitahuan.

2. Sebanyak 75% karyawan mengatakan bahwa pemimpin tidak menetapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan.
3. Sebanyak 80% karyawan mengatakan tidak pernah mendapatkan bonus apapun ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah :

- a. Apakah ketegasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan?
- b. Apakah kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan?
- c. Apakah ketegasan, kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan?

2. Batasan Masalah

Uraian masalah yang terdapat pada identifikasi masalah di atas, tidak keseluruhan akan dibahas pada skripsi ini. Maka akan dibatasi pada:

- a. Variabel penelitian: ketegasan (X_1), kesejahteraan (X_2) dan disiplin kerja (Y).
- b. Metode penelitian : Kuantitatif
- c. Objek penelitian : PT OFI Indonesia Unit Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan ketegasan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh positif dan signifikan ketegasan, kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian:

- a. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai ketegasan, kesejahteraan dan disiplin kerja.
- b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi
Sebagai tambahan literature kepustakaan yang dapat digunakan dan di dokumentasikan.
- c. Bagi PT OFI Indonesia Unit Medan
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan ketegasan, kesejahteraan dan disiplin kerja.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Kesejahteraan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisa Pengaruh Ketegasan, Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (tiga) variabel bebas, yaitu: kesejahteraan dan motivasi. Dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu : disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : ketegasan dan kesejahteraan dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: disiplin kerja.
2. Jumlah sampel : Penelitian terdahulu menggunakan 100 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 72 sampel.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
4. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian terdahulu pada Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT OFI Indonesia Unit Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

Middle theory adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. *Applied theory* adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari ketegasan, kesejahteraan, dan disiplin kerja.

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian,

penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Firmansyah, 2018).

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen juga disampaikan Hasibuan (2019) yang mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Handoko (2018) juga berpendapat bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

b. Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2018).

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber

daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Selain itu menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner

karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Agustini (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Lebih lanjut menurut Sutrisno (2019) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sedangkan menurut Simamora (2018), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukumbawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Handoko (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran. Sedangkan Wirawan (2019), mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi.

Berdasarkan pengertian dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang

berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa (Kesejahteraan)

Balas jasa (kesejahteraan) ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mita diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan

kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2018), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin diterapkan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda, guna mencegah terjadinya kecurangan. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong munculnya disiplin diri, serta tidak hanya dipaksakan oleh manajemen.

2) Disiplin Korektif

Untuk lebih baik berurusan dengan pelanggan. Tindakan korektif adalah bentuk hukuman dan dikenal dengan sebagai tindakan disipliner berupa peringatan atau skorsing. Tujuannya positif, khusus untuk mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif.

3) Disiplin Progresif

Memberikan hukuman yang lebih berat jika melanggar. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Indikator-indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan

aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2) Penggunaan waktu secara Efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

4) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemungkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketegasan

a. Pengertian Ketegasan

Tegas atau yang lebih dikenal dengan istilah ‘asertif’ memungkinkan seseorang untuk bertindak demi kepentingan terbaik dirinya sendiri, membela dirinya sendiri tanpa merasa cemas, menggunakan hak pribadi tanpa meniadakan hak orang lain, serta mengungkapkan kebutuhan dan

perasaannya (kasih sayang, persahabatan, cinta, kekecewaan, kemarahan, kejengkelan, penyesalan, kesedihan) dengan nyaman dan jujur, sehingga dapat dikatakan bahwa ketegasan atau asertif adalah suatu keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak menurut kepentingan diri sendiri, untuk membelah diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, serta untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan hak-hak pribadi individu tanpa menyangkali hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017).

Corey (2017) memaparkan definisi dari ketegasan sebagai ekspresi langsung, jujur dan pada tempatnya dari pikiran, perasaan, kebutuhan, atau hak-hak seseorang tanpa kecemasan beralasan. Langsung artinya pernyataan tersebut dapat dinyatakan tanpa berbelit-belit dan dapat terfokus dengan benar. Jujur artinya pernyataan dan gerak-gerik sesuai dengan apa yang diarahkannya. Sedangkan pada tempatnya berarti perilaku tersebut juga memperhitungkan hak-hak dan perasaan orang lain serta tidak mementingkan dirinya sendiri.

Sedangkan menurut Gunarsa (2018) menyatakan bahwa ketegasan merupakan sikap yang melibatkan aspek kejujuran, keterbukaan pikiran dan perasaan. Sikap tegas ditandai dengan adanya kesesuaian sosial, dan seseorang yang mampu bersikap tegas akan mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan orang lain.

Ketegasan adalah kemampuan individu untuk mengekspresikan perasaan positif maupun negatif dalam pikirannya secara tepat dan bebas dengan tetap memperhatikan perasaan orang lain atau dengan kata lain

mempertahankan hak sendiri tanpa mengganggu hak orang lain. Secara umum, perilaku manusia dibedakan menjadi tiga kategori yaitu pasif, asertif dan agresif (Wahyudi, 2017).

Fensterheim and Bear (2017) mengatakan bahwa sikap tegas adalah aktivitas atau sikap seseorang mengemukakan pendapat dan ekspresi yang sebenarnya tanpa rasa takut serta dapat berkomunikasi dengan orang lain secara lancar.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketegasan adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi tertentu. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normative.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketegasan Pimpinan

Menurut Alberti dan Emmons (2017) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi seseorang bersikap tegas dapat juga dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

- 1) Faktor internal
 - a) Usia.

Semakin bertambah usia individu maka ketegasan seseorang akan mencapai tingkat integrasi yang lebih tinggi, di dalamnya termasuk kemampuan pemecahan masalah. Artinya semakin bertambahnya usia individu maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh, sehingga

kemampuan pemecahan masalah pada individu juga bertambah matang.

b) Jenis kelamin.

Pria cenderung memiliki sikap tegas yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal tersebut disebabkan oleh tuntutan masyarakat yang menjadikan pria lebih aktif, mandiri dan kooperatif, sedangkan wanita cenderung lebih pasif, tergantung kompromis.

c) Konsep Diri.

Konsep diri dan ketegasan seseorang mempunyai hubungan yang sangat erat. Individu yang mempunyai konsep diri yang kuat akan mampu bersikap tegas. Sebaliknya individu yang mempunyai konsep diri yang lemah, maka ketegasannya juga rendah.

2) Faktor Eksternal

a) Pola asuh orang tua.

Kualitas ketegasan dari seorang individu sangat dipengaruhi oleh interaksi individu tersebut dengan orang tua maupun anggota keluarga lainnya. Hal tersebut akan menentukan pola respon individu dalam merespon masalah.

b) Kondisi sosial budaya.

Sikap tegas pada lingkungan budaya tertentu belum tentu sama pada budaya lain. Karena setiap budaya mempunyai etika dan aturan sosial tersendiri.

c. Ciri-Ciri Seseorang Memiliki Sikap Tegas

Fensterheim dan Baer (2017) berpendapat seseorang dikatakan mempunyai sikap tegas apabila mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Bebas mengemukakan pendapat dan pikiran, baik melalui kata-kata maupun tindakan.
- 2) Dapat berkomunikasi secara langsung dan terbuka
- 3) Mampu untuk memulai, melanjutkan dan mampu untuk mengakhiri suatu pembicaraan dengan baik
- 4) Mampu menolak dan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pendapat orang lain, atau segala sesuatu yang tidak beralasan dan cenderung bersifat negatif.
- 5) Mampu mengajukan permintaan dan bantuan kepada orang lain ketika membutuhkan.
- 6) Mampu menyatakan perasaan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dengan cara yang tepat
- 7) Memiliki sikap dan pandangan yang aktif terhadap kehidupan
- 8) Menerima keterbatasan yang ada di dalam dirinya dengan tetap berusaha untuk mencapai apa yang diinginkannya sebaik mungkin, sehingga baik berhasil maupun gagal ia akan tetap memiliki harga diri (*self esteem*) dan kepercayaan diri (*self confidence*).

d. Indikator Ketegasan Pimpinan

Alberti dan Emmons (2017) mengemukakan aspek-aspek yang terdapat dalam sikap tegas seseorang yang pada penelitian ini akan dijadikan indikator dalam mengukur ketegasan, antara lain:

1) Mendukung kesetaraan dalam hubungan manusia

Sikap ini bertujuan untuk mendapatkan suatu keseimbangan dalam melakukan hubungan interpersonal. Sikap tersebut juga mendorong kesetaraan dalam hubungan antar manusia. Hal ini berarti individu mengetahui bahwa setiap orang memiliki persamaan derajat yang memungkinkan individu mendapatkan perlakuan yang sama tanpa merasa dirugikan satu sama lain.

2) Bertindak sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan diri

Kemampuan untuk membuat keputusan tentang karir, hubungan dengan orang lain, gaya hidup dan manajemen waktu. Individu yang dapat bersikap tegas juga memiliki inisiatif untuk memulai pembicaraan, mengatur kegiatan, percaya pada keputusan sendiri, dapat menetapkan tujuan dan bekerja untuk mencapainya. Selain itu, kemampuan ini juga membuat individu untuk berani secara jujur meminta bantuan orang lain ketika berada dalam kesulitan.

3) Mampu mempertahankan hak-hak pribadi

Individu memiliki keberanian untuk mengucapkan kata tidak dan menolak hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginannya. Individu mampu mempertahankan hak-hak mereka tanpa melanggar hak dan kebutuhan orang lain. Selain itu, individu yang memiliki

kemampuan ini dapat menanggapi suatu kritik tanpa menggunakan emosi negatif seperti marah ataupun melakukan perilaku agresif. Kemampuan ini juga digunakan individu untuk mengekspresikan atau mendukung atau mempertahankan pendapat yang diungkapkan.

4) Mengekspresikan perasaan dan berani berpendapat

Kemampuan untuk mengungkapkan perasaan yang dialami secara terbuka baik yang perasaan positif maupun perasaan negatif. Individu mampu untuk tidak menyetujui suatu hal yang tidak sesuai keinginan dan menunjukkan kemarahan secara efektif. Individu juga dapat mengekspresikan kasih sayang dan persahabatan serta menunjukkan persetujuan atau dukungan. Hal ini dilakukan individu secara spontan, tanpa perasaan cemas, ragu-ragu maupun perasaan takut.

5) Mampu menghormati hak-hak orang lain

Individu memiliki kemampuan untuk mengungkapkan ekspresi tanpa memberikan kritik yang tidak adil bagi orang lain. Dalam berhubungan dengan orang lain individu menghindari perilaku yang dapat melukai dan mengintimidasi orang lain. Selain itu, individu juga melakukan hubungan yang jujur tanpa memanipulasi dan mengontrol orang lain.

5. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Karyawan merupakan salah satu unsur penting pada sebuah perusahaan dalam usaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen perusahaan pada karyawan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, dalam usaha memelihara dan mempertahankan karyawannya perusahaan memberikan suatu bentuk balas jasa diluar upah dan gaji. Bentuk balas jasa ini sering disebut sebagai program kesejahteraan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2018) kesejahteraan adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya.

Menurut Manullang (2018) Program kesejahteraan karyawan merupakan layanan karyawan yang mencakup berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain upah dan gaji. Menurut Marjuni (2017) Kesejahteraan karyawan merupakan remunerasi pelengkap (materil dan non materil) yang diberikan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan

menurut Badriyah (2017) Kesejahteraan adalah pembayaran (*payments*) dan layanan (*service*) untuk melindungi dan menambah gaji pokok dan perusahaan akan membayar sebagian dari semua tunjangan ini.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah pelayanan, pemenuhan dan upaya pimpinan perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan material dan non material kerja, merangsang dan meningkatkan semangat kerja atau produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Hasibuan (2019) ada beberapa alasan yang mendasarinya program kesejahteraan karyawan semakin penting untuk dilaksanakan:

1) Gaji dan upah yang baik

Gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial.

2) Rekan kerja yang kompak

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

3) Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik.

4) Pimpinan yang adil dan bijaksana

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan, demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjadi ketenangan kerja.

- 5) Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 6) Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 7) Memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja.

c. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), tujuan pemberian kesejahteraan yaitu

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

d. Indikator Kesejahteraan

Hasibuan (2019) indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu:

- 1) Kesejahteraan bersifat ekonomis, yaitu: uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian seragam, dan uang duka kematian.
- 2) Kesejahteraan bersifat fasilitas, yaitu: sarana rohani/tempat ibadah, cuti, dan izin.
- 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, yaitu: jaminan kesehatan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan tindakan lanjut sebagai pertimbangan penelitian. Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Martina et al (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman Dan Tunjangan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim	$X_1 =$ Kepemimpinan $X_2 =$ Pengawasan $X_3 =$ Ketegasan $X_4 =$ Sanksi Hukuman $X_5 =$ Tunjangan $Y =$ Kedisiplinan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, ketegasan, sanksi hukuman, dan tunjangan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2	Nashar (2022)	Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan	$X_1 =$ Kesejahteraan $X_2 =$ Sanksi $X_3 =$ Teladan Pimpinan $Y =$ Kedisiplinan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan, sanksi, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai terbukti benar
3	Gusman dan Ismaniar (2022)	Hubungan antara Ketegasan Pembina dengan Kedisiplinan Siswa Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Pertiwi 1 Padang	$X =$ Ketegasan $Y =$ Kedisiplinan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketegasan pembina dan kedisiplinan siswa mengikuti kegiatan ekstrakurikuler pramuka di SMA Pertiwi 1 Padang
4	Sari et al (2021)	Hubungan Kesejahteraan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang	$X_1 =$ Kesejahteraan $X_2 =$ Motivasi Berprestasi $Y =$ Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
5	Zemerlin et al (2021)	Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai di PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR	$X_1 =$ Ketegasan $X_2 =$ Keteladanan Pimpinan $X_3 =$ Pengawasan $X_4 =$ Sanksi Hukuman $Y =$ Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketegasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatn Air IAKR
6	Putra et al (2020)	Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu	$X_1 =$ Keteladanan Pimpinan $X_2 =$ Waskat $X_3 =$ Ketegasan $X_4 =$ Sanksi Hukuman $Y =$ Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian: keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
7	Syaripuddin (2020)	Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes	X = Program Kesejahteraan Y = Disiplin Kerja	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil penelitian ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Askes Cabang Medan
8	Wahyuni dan Lubis (2020)	Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	Disiplin Kerja	Reduksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa ketegasan yang dimiliki oleh pimpinan serta balas jasa yang diberikan perusahaan sangat berdampak terhadap kedisiplinan
9	Said dan Permana (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta	X ₁ = Tujuan dan Kemampuan X ₂ = Teladan Kepemimpinan X ₃ = Kesejahteraan X ₄ = Hukuman/Sanksi Y = Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, kesejahteraan dan hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja
10	Fauziah dan Putra (2019)	Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran	X = Tunjangan Kinerja Y = Disiplin Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran
11	Amin et al (2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Non Medis	X ₁ = Kesejahteraan X ₂ = Keteladanan Pimpinan X ₃ = Sanksi Hukuman Y = Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan, keteladanan pimpinan dan sanksi hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
12	Soewito et al (2018)	Peran Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda	$X = \text{Kesejahteraan Karyawan}$ $Y = \text{Disiplin Kerja}$	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berperan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Kobexindo Tractors, Tbk cabang Samarinda
13	Hendra et al (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja	$X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Pendidikan dan Pelatihan}$ $X_3 = \text{Kepemimpinan}$ $X_4 = \text{Kesejahteraan}$ $X_5 = \text{Hukuman}$ $Y = \text{Disiplin Kerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja
14	Hafsari et al (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian Bbm Pada Awak Mobil Tangki	$X_1 = \text{Kesejahteraan}$ $X_2 = \text{Hukuman}$ $X_3 = \text{Pengawasan}$ $X_4 = \text{Kepemimpinan}$ $Y = \text{Disiplin Kerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan, hukuman, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir/konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017).

1. Hubungan Ketegasan Terhadap Disiplin Kerja

Ketegasan atau asertif adalah suatu keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak menurut kepentingan diri sendiri, untuk membelah diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, serta untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan

hak- hak pribadi individu tanpa menyangkali hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017).

Kemampuan seorang pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas akan menciptakan disiplin kerja yang baik, sebagai seorang pimpinan harus berani bertindak dan mengambil keputusan yang tegas untuk memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketegasan pimpinan sangat penting dalam membina kedisiplinan karyawan, dengan sikap tegas kepada setiap karyawan yang melanggar tanpa membedakan akan membuat pimpinan disegani oleh karyawan-karyawannya. Dengan adanya ketegasan dari seorang pimpinan maka akan mengurangi perilaku yang kurang disiplin yang dilakukan oleh karyawan.

2. Hubungan Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019).

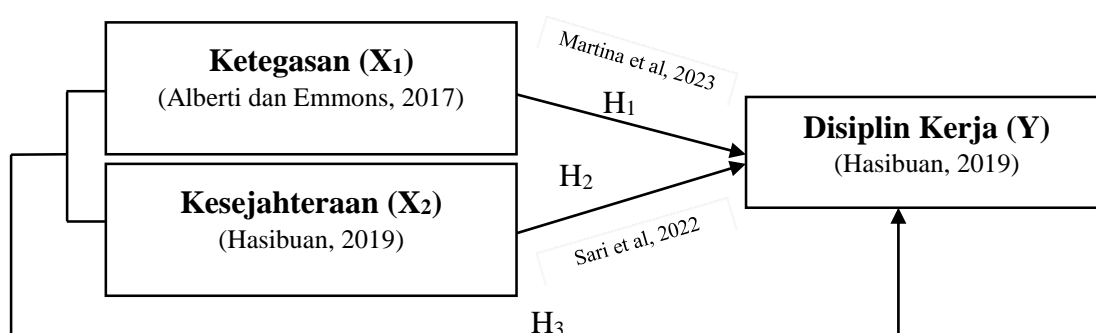
Kesejahteraan merupakan salah satu bentuk balas jasa yang ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa (kesejahteraan) akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa (kesejahteraan) yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

Sudah menjadi rahasia umum, setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kesejahteraan yang layak dari perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan. Kebijakan mengenai kesejahteraan karyawan yang ditetapkan secara tepat akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, mengingat karyawan yang merasa disejahterakan oleh perusahaan maka akan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Hubungan Ketegasan dan Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019) pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dua diantaranya yaitu: ketegasan dan kesejahteraan.

Berdasarkan teori-teori yang berhasil penulis kumpulkan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, maka hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan pada sebuah kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel idependen yang terdiri dari ketegasan (X_1), dan kesejahteraan (X_2), memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H_1 = Ketegasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan

H_2 = Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

H_3 = Ketegasan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, alasan menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT OFI Indonesia Unit Medan, yang berada di Binjai KM 13.8 d/a Jl. 2 Desa Kelingan, Jl. Garuda No.46, Sei Sikambing B, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan hingga selesai, yang direncanakan akan dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai selesai. Adapun jadwal

penyelesaian penelitian hingga sampai dengan sidang meja hijau sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agust s/d Sept 2023				Okt 2023				Nov s/d Des 2023				Jan s/d Apr 2024				Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Pengajuan Judul																		
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penyusunan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Seminar Hasil																				
11	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Peneliti (2024)

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2017).

Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai ketegasan, kesejahteraan, dan disiplin kerja.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang berasal dari perusahaan, buku, jurnal, website dan lain sebagainya

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian dalam dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen, yaitu variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain (Hardani et al, 2020). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu ketegasan (X_1), dan kesejahteraan (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang di sebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya (Hardani et al, 2020). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1) Mematuhi semua peraturan perusahaan 2) Penggunaan waktu secara Efektif 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya 4) Tingkat absensi (Hasibuan, 2019)	Likert
2	Ketegasan (X ₁)	Ketegasan atau asertif adalah suatu keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak menurut kepentingan diri sendiri, untuk membelah diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, serta untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan hak-hak pribadi individu tanpa menyangkali hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017)	1) Mendukung kesetaraan dalam hubungan manusia 2) Bertindak sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan diri 3) Mampu mempertahankan hak-hak pribadi 4) Mengekspresikan perasaan dan berani berpendapat 5) Mampu menghormati hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017)	Likert
3	Kesejahteraan (X ₂)	Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019)	1) Kesejahteraan bersifat ekonomis 2) Kesejahteraan bersifat fasilitas 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan (Hasibuan, 2019)	Likert

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani et al, 2020). Sehingga dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT OFI Indonesia Unit Medan yang berjumlah 72 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT OFI Indonesia Unit Medan yaitu sebanyak 72 responden. Berikut daftar sampel karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan:

Tabel 3.3 Daftar Sampel Penelitian

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Bagian Accounting	10
2	Bagian Human Resources Development	14
3	Bagian Quality Control	25
4	Bagian Shipment & Log	11
5	Bagian Mechanical	4
6	Bagian Admin	8
Jumlah		72

Sumber: PT OFI Indonesia Unit Medan, 2024

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Hardani, et al, 2020). Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Hardani et al, 2020).

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016). Dalam hal ini adapun bentuk kuesioner yang digunakan yaitu berbentuk kuesioner tertutup, yaitu kuesioner atau daftar pernyataan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Jawaban dari instrumen menggunakan *skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial (Sugiyono, 2017). Dengan gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan praktik di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan (Nazir, 2018).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting

dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia, seperti:

1. Uji keabsahan data/Uji instrumen

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Corelation* nilai r hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation* $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur suatu kuisioner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur indikator yang sama atau *reliable*, akan menghasilkan data yang sama atau *reliable*. Instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik (tidak termasuk model regresi sederhana), harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi, tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik, sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi et al, 2017). Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian secara grafik dan pengujian secara statistik.

1) Pengujian Normalitas Secara Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi et al (2017), distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi

tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

2) Pengujian Normalitas Secara Statistik

Banyak teknik pengujian distribusi normalitas data, di antaranya yang paling sering dipakai adalah dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah alat uji ketidaknormalan. Konsekuensinya, H_0 adalah hipotesis untuk data berdistribusi normal. Sebaliknya H_1 adalah hipotesis untuk data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penempatan pengertian H_0 dan H_a , sangat tergantung dengan alat uji yang digunakan. Dengan kriteria: jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha (0,05), maka H_0 diterima, atau data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka H_a yang diterima, atau data tidak berdistribusi normal (Nuryadi et al, 2017).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi bisa ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji

multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan sebuah keputusan, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual menghasilkan tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya Homoskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi yang akan diuji, yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized (Ghozali, 2018). Dasar analisis dalam pengujian ini adalah Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Disiplin Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Ketegasan
X ₂	=	Kesejahteraan
e	=	Standar <i>Error</i>

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam pengujian hipotesis terdapat beberapa uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen, yaitu:

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom t dan sig, dengan kriteria:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini dimaksud untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil uji F dilihat dalam tabel Anova dalam kolom F dan sig. dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

6. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya,

nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT OFI (Olam Food Ingredients) Indonesia

a. Sejarah Singkat PT OFI Indonesia

PT OFI Indonesia (Olam Food Ingredients) berdiri pada 1996, dari seorang pedagang sederhana hingga pemain midstream skala besar. PT OFI Indonesia membeli kakao, kopi, kelapa sawit, gula, pala, dan lada hitam dan putih dari lebih dari 400.000 petani, pengumpul, dan pemasok di seluruh nusantara.

PT OFI Indonesia adalah eksportir terbesar kopi Robusta dan eksportir Arabika terkemuka di Indonesia dengan pangsa pasar gabungan sekitar 15%. PT OFI Indonesia juga merupakan eksportir terbesar produk kakao. Tetapi PT OFI menyadari bahwa komunitas petani kecil membutuhkan dukungan untuk meningkatkan kualitas dan hasil, terutama dalam menghadapi perubahan iklim. Karena itu PT OFI menjalankan beberapa program sumber berkelanjutan paling luas di negara ini. Kami juga membantu menciptakan nilai melalui partisipasi midstream dalam pemurnian gula; manajemen operasi pengolahan kakao untuk BT Cocoa Indonesia; dan yang terbaru dengan bergandengan tangan dengan produsen gula terbesar keempat di dunia dan terbesar di Asia Mitr Phol untuk penggilingan dan pemurnian gula skala besar.

PT OFI Indonesia menyediakan lapangan kerja langsung bagi lebih dari 1.000 karyawan dan 1.325 pekerja musiman yang bekerja sama dengan pemasok kami di lokasi-lokasi dari Sumatera Utara melalui pusat-pusat di Jawa hingga wilayah timur Sulawesi. Elemen yang sangat penting dari bisnis kami di Indonesia adalah dukungan yang perusahaan berikan kepada masyarakat petani sebagai bagian dari Olam Livelihood Charter. Olam Cocoa misalnya, mendukung sekitar 52.000 petani melalui program untuk membantu meningkatkan hasil panen mereka.

b. Visi dan Misi PT OFI Indonesia

Visi PT OFI Indonesia

Meningkatkan daya saing dengan mutu dan keteruntunan di pasar internasional.

Misi PT OFI Indonesia

- 1) Menghijaukan kembali lahan-lahan non produktif dengan tanaman bernilai tinggi.
- 2) Melakukan edukasi dan pembinaan kepada para petani kopi di daerah.
- 3) Menjalinkan kerjasama dengan semua pemangku kepentingan di wilayah.
- 4) Bersinergi dengan program-program pemerintah khususnya berkaitan dengan agro.

c. Struktur Organisasi PT OFI Indonesia Unit Medan

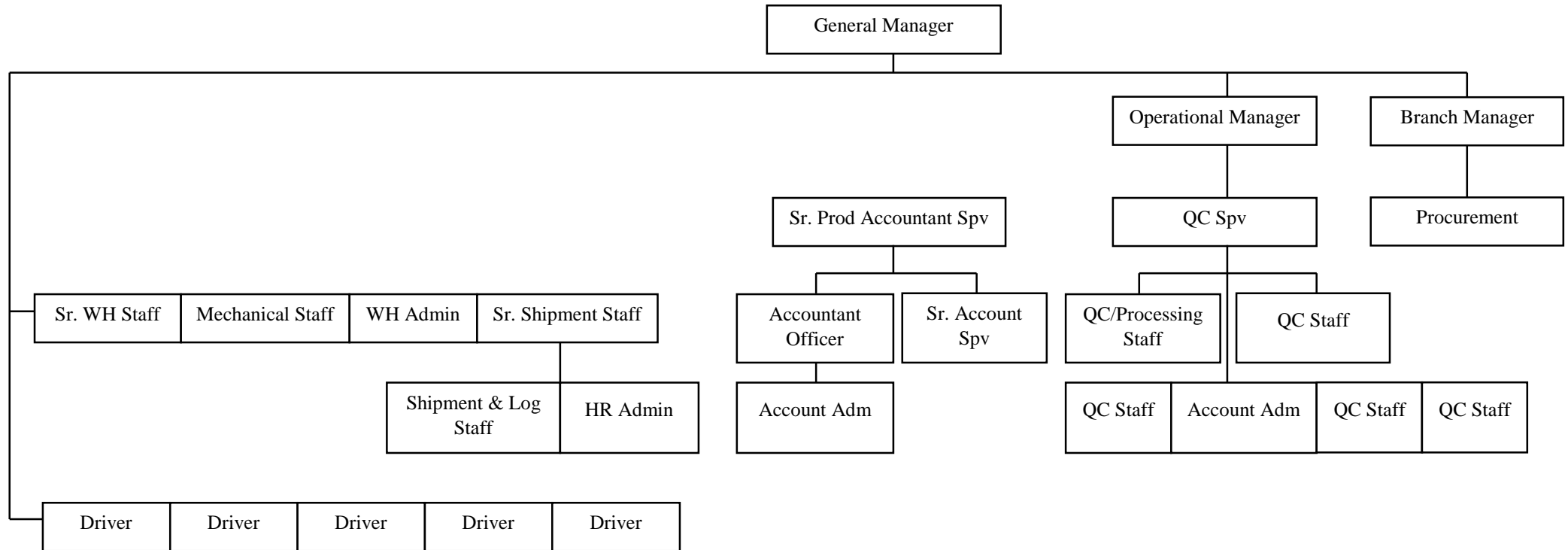
Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-

komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

Dalam Suatu organisasi, perlu adanya struktur organisasi yang jelas yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan organisasi, agar setiap yang dicita-citakan organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai dengan semaksimal mungkin dan memperoleh suatu hasil yang sangat membanggakan serta memuaskan.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Struktur organisasi yang diciptakan haruslah mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal. Dengan demikian struktur organisasi yang baik akan dapat membagi seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab serta mampu mengatur tata hubungan yang harmonis antar unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan.

Struktur organisasi PT OFI Indonesia Unit Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT OFI Indonesia Unit Medan

Sumber: PT OFI Indonesia Unit Medan, 2024

Sistem organisasi sangat diperlukan untuk pengaturan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam perusahaan. Berikut ini dijabarkan uraian singkat mengenai struktur organisasi di PT OFI Indonesia Unit Medan, yaitu :

1) *General Manager*

Bertanggung jawab atas implementasi kebijakan perusahaan dan memastikan berjalannya peraturan perusahaan serta kesesuaiannya dengan objektif dan strategi perusahaan sesuai target bisnis perusahaan secara menyeluruh.

2) *Operational Manager*

Operational Manager bertanggung jawab melakukan proses produksi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melakukan proses dokumentasi administrasi keluar masuk ingredient/bahan baku, mengendalikan dan memonitor seluruh sistem di perusahaan, serta menyusun dan melaksanakan sistem penyimpanan ingredient yang dapat menjamin sistem halal.

3) *Branch Manager*

Branch Manager memiliki beberapa tugas pokok, seperti: mengkoordinasikan semua kegiatan operasional di kantor cabang, mempekerjakan staf dan melakukan pelatihan kepada anggota staf baru, mengembangkan target dan mempertahankan kinerja perusahaan, memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang, mengevaluasi segala kegiatan di kantor cabang, melakukan manajemen risiko dalam operasional kantor cabang, memberikan

solusi terhadap setiap permasalahan di kantor cabang, serta menilai kinerja karyawan yang berada di bawahnya.

4) *Accountant Spv*

Tugas dan tanggung jawab supervisor akuntansi yaitu: melaksanakan semua tugas yang didelegasikan, bertanggung jawab di bagian keuangan dan akuntansi, memeriksa serta mengawasi karyawan bagian accountant, mengerjakan segala kegiatan akuntansi termasuk buku besar, harian kas, jurnal umum, jurnal kas masuk, jurnal kas keluar dan laporan harian N2, mengawasi dan memeriksa buku pembantu hutang dan piutang, setiap akhir periode melakukan verifikasi atas semua jurnal – jurnal mengenai keuangan, setiap akhir periode melakukan tutup buku dan mengirimkan jurnal-jurnal mengenai keuangan, setiap akhir periode melakukan tutup buku, memeriksa dan mengawasi kebenaran pengisian buku besar pada aktiva kewajiban, penyertaan pendapatan dan biaya, mengawasi dan bertanggung jawab atas uang kantor, memegang uang kas besar dan benda perusahaan, memberikan dan mendatangi naskah-naskah keuangan, menerima dan menstransfer uang, mengirimkan dan menerima transfer uang dari dan kemitraan.

5) *Accountant*

Departemen ini bertanggung jawab atas keuangan perusahaan meliputi pengaturan aliran keuangan perusahaan, penyusunan sistem akuntansi, penyusunan anggaran perusahaan, menangani atau memproses masalah perpajakan, penyusunan laporan keuangan,

melakukan analisis keuangan, serta melakukan kegiatan pembukuan yang terkait dengan administrasi kantor.

6) HR Admin

Departemen HR bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan recruitment (penerimaan tenaga kerja), pengembangan karyawan, hubungan industrial, meliputi surat peringatan karyawan, sanksi karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta biaya keuangan, seperti penggajian karyawan dan pembiayaan pemeliharaan peralatan dan gedung. Departemen HR juga bertanggung jawab terhadap penjadwalan kegiatan kantor, pembuatan surat-surat, pemeliharaan gedung kantor, kendaraan, serta kondisi dalam dan luar bangunan. Selain itu, bertanggung jawab terhadap hubungan dengan pihak luar dan keseluruhan aspek hukum yang berhubungan dengan perusahaan, seperti perizinan dengan pemerintah, sewa tanah dan Gedung.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Sehubungan dengan judul penelitian, dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pernyataan secara tertulis dimana daftar pernyataan tersebut selanjutnya disebarakan kepada responden. Dari penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yaitu mengenai jenis kelamin responden, umur responden dan tingkat pendidikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan yang diambil sebagai responden adalah:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	35	48,61%
2	Wanita	37	51,39%
Jumlah		72	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini lebih banyak responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 51,39%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang atau 48,61%. Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT OFI Indonesia Unit Medan didominasi karyawan wanita, hal ini disebabkan oleh tidak adanya persyaratan jenis kelamin dalam perekrutan karyawan secara umum meskipun ada beberapa bagian pekerjaan yang lebih mengutamakan karyawan pria.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan yang diambil sebagai responden adalah:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 tahun	14	19,44%
2	25 – 35 tahun	21	29,17%
3	>35 tahun	37	51,39%
Jumlah		72	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berumur >35 tahun yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 51,39%, responden yang berusia 25-35 tahun

berjumlah 21 responden atau sebesar 29,17%, dan sisanya sebanyak 14 responden atau sebesar 19,44% berusia < 25 tahun. Berdasarkan umur responden tersebut dapat memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT OFI Indonesia Unit Medan merupakan karyawan yang sudah berusia > 35 tahun sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan senior dan belum memasuki masa pensiun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	27	37,50%
2	D3	3	4,17%
3	S1	37	51,39%
4	S2	5	6,94%
Jumlah		72	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 37 orang atau sebesar 51,39%, diikuti oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau sebesar 37,50%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 6,94%, sedangkan sisanya ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 4,17%. Beberapa tahun terakhir perekrutan pada PT OFI Indonesia mensyaratkan pendidikan minimal S1 sehingga jumlah karyawan yang mempunyai pendidikan tertinggi S1 mendominasi keseluruhan karyawan di PT OFI Indonesia Unit Medan.

3. Hasil Analisis

a. Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan bagian penting dalam penelitian. Dengan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya akan menjadi penentu syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

1) Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika nilai *corrected item total correlation* > 0,30. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil yang diperoleh dari pengolahan data instrument yang telah dilakukan:

Tabel 4.4 Hasil pengujian Validitas Variabel Ketegasan

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	33.3472	40.596	.603	.881
Item2	33.3611	41.276	.565	.884
Item3	33.3889	39.424	.719	.872
Item4	33.2917	40.040	.681	.875
Item5	33.3889	42.128	.600	.881
Item6	33.2917	40.604	.622	.879
Item7	33.3750	39.055	.718	.872
Item8	33.2639	43.211	.486	.888
Item9	33.3194	41.573	.600	.881
Item10	33.3472	39.610	.675	.876

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Sebuah item dinyatakan valid jika hasil hitung *Corrected item total correlation* $> 0,30$. Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,486, yang berarti *Corrected item total correlation* $(0,486) > 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel ketegasan dapat dikatakan valid.

Sedangkan untuk hasil uji validitas dari variabel pengawasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil pengujian Validitas Variabel Kesejahteraan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	25.9583	21.928	.454	.796
Item2	25.6528	22.483	.451	.795
Item3	25.7083	20.886	.595	.774
Item4	25.5000	22.056	.490	.790
Item5	25.5694	22.305	.466	.793
Item6	25.7500	21.035	.534	.784
Item7	25.6111	21.875	.543	.783
Item8	25.5833	20.641	.632	.768

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Sebuah item dinyatakan valid jika hasil hitung *Corrected item total correlation* $> 0,30$. Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,451, yang berarti *Corrected item total correlation* $(0,451) > 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kesejahteraan dapat dikatakan valid.

Untuk hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja telah dijelaskan oleh peneliti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	25.8194	22.488	.516	.779
Item2	25.9167	21.908	.512	.780
Item3	25.8889	23.114	.476	.785
Item4	26.0417	21.815	.532	.776
Item5	25.9306	23.361	.448	.789
Item6	26.0556	20.870	.608	.764
Item7	26.2222	23.020	.463	.787
Item8	25.9861	21.845	.536	.776

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Sebuah item dinyatakan valid jika hasil hitung *Corrected item total correlation* $> 0,30$. Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 5 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,448, yang berarti *Corrected item total correlation* ($0,448$) $> 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Ketegasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 10 item pernyataan yang terdapat pada variabel ketegasan (X_1) di dapat hasil

cronbach's alpha sebesar $0,890 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh alat ukur yang digunakan oleh variabel ketegasan dapat dikatakan reliabel adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel kesejahteraan (X_2) dengan menggunakan alat bantu pengolahan data *Statistic Package for Special Science* (SPSS) Versi 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kesejahteraan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 8 item pernyataan yang terdapat pada variabel kesejahteraan (X_2) di dapat hasil *cronbach's alpha* sebesar $0,807 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh alat ukur yang digunakan oleh variabel kesejahteraan dapat dikatakan reliabel adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

Selanjutnya untuk melihat hasil pengujian reliabilitas dari variabel dependen pada penelitian ini yaitu disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 8 item pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja (Y) di dapat hasil *cronbach's alpha* sebesar $0,802 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh alat ukur

yang digunakan oleh variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

b. Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang penulis himpun selama periode penelitian, selanjutnya peneliti sajikan hasil pengolahan data dengan statistik deskriptif agar dapat terlihat nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi dari masing masing variabel, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ketegasan	72	21.00	50.00	37.0417	7.05000
Kesejahteraan	72	16.00	40.00	29.3333	5.24606
Disiplin Kerja	72	18.00	39.00	29.6944	5.32239
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan hasil analisis deskriptif dari data penelitian ini yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

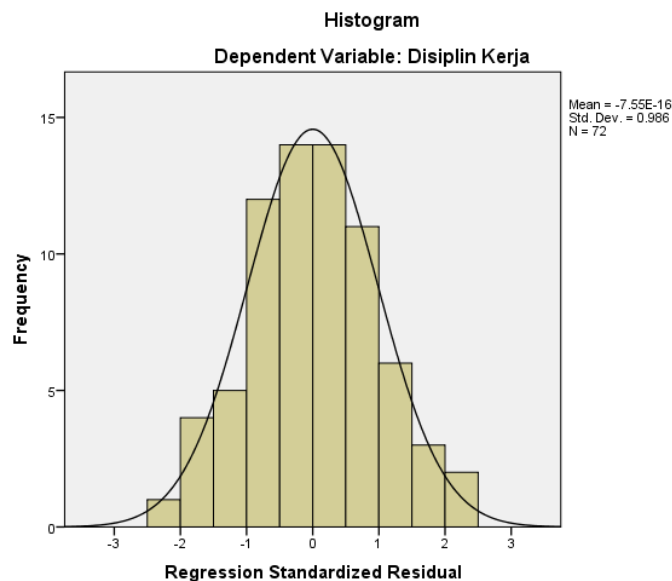
- 1) Variabel ketegasan (X_1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,0417, dengan nilai standart deviasi sebesar 7,05000. Sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai minimum sebesar 21.
- 2) Variabel kesejahteraan (X_2) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,3333, dengan standart deviasi sebesar 5,24606, dengan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 16.
- 3) Variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,6944 dengan tingkat standart deviasi sebesar 5,32239, dengan nilai maksimum sebesar 39 dan nilai minimum 18.

c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model yang diperoleh benar-benar telah memenuhi asumsi-asumsi persamaan model regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan pada regresi linear berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas.

1) Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini yaitu bagaimana menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan pengujian secara grafik yaitu melalui histogram dan *probability plot*, serta pengujian secara statistik melalui Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini :

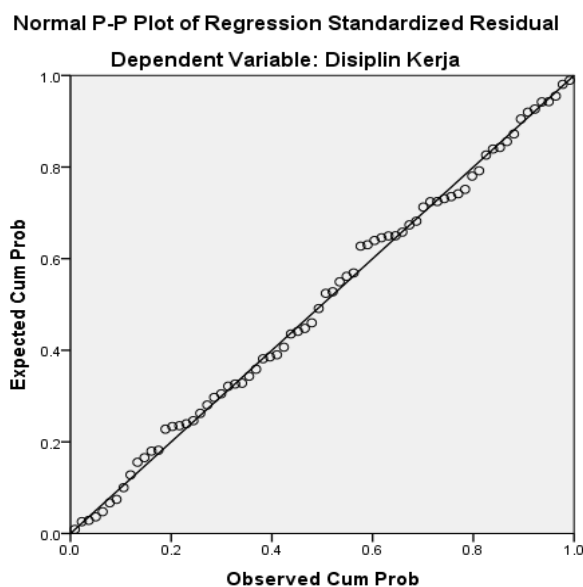


Gambar 4.2 Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Melihat histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pola yang disajikan menggambarkan data yang terdistribusi normal mengikuti alur histogram yang ada dengan gambar berbentuk mirip seperti lonceng. Namun demikian cara tersebut masih tergolong sangat sederhana, oleh

karenanya diperlukan langkah kedua yang dianggap lebih akurat yaitu dengan melihat normal *probability plot*. Pada normal p plot ini tampak titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Jika titik penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal, sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar 4.3 Probability Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Melihat grafik histogram dan normal p-plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran atau distribusi data terlihat normal, mengikuti garis pola histogram maupun garis diagonalnya. Dengan demikian maka data yang dihimpun menunjukkan distribusi yang normal dan layak digunakan dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain pengujian normalitas dengan menggunakan grafik, dalam penelitian ini juga melakukan pengujian normalitas secara statistik yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, berikut adalah hasil uji Kolmogorv-Smirnov yang dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71954594
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.037
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov yang memiliki nilai asymp sig (0,200) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Selanjutnya setelah pengujian normalitas, pengujian yang dilakukan berikutnya adalah menguji atau mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen. Model persamaan yang digunakan adalah *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.0, dapat disajikan output sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.305	1.954		
	Ketegasan	.455	.066	.500	2.000
	Kesejahteraan	.325	.088	.500	2.000

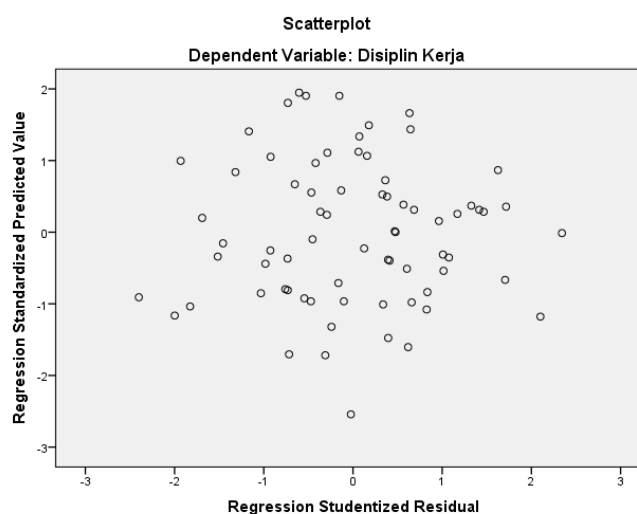
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan VIF dan *tolerance* dari variabel independen pada tabel 4.12 di atas terlihat bahwa variabel independen yang terdiri dari ketegasan (X_1) dan kesejahteraan (X_2) tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini karena nilai VIF $< 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antar ke dua variabel di atas dan oleh karena itu variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja karyawan.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik *scatterplot* dengan melihat titik yang terbentuk harus menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut ini hasil pengujian menggunakan grafik *scatterplot* tersebut:



Gambar 4.4 Scatter Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.4 dapat dilihat *output Scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS *for Windows* versi 24.0. Hasil pengolahan data diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.305	1.954		1.691	.095
	Ketegasan	.455	.066	.602	6.922	.000
	Kesejahteraan	.325	.088	.321	3.688	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 3,305 + 0,455 X_1 + 0,325 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, peneliti dapat menginterpretasikannya sebagai berikut:

- 1) Jika ketegasan dan kesejahteraan bernilai konstan atau = 0, maka disiplin kerja akan tetap bernilai 3,305 satuan.
- 2) Jika ketegasan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,455 satuan atau sebesar 45,5%. Dengan ketentuan kesejahteraan tidak mengalami peningkatan.
- 3) Jika kesejahteraan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar

0,325 satuan atau sebesar 32,5%. Dengan ketentuan ketegasan tidak mengalami peningkatan.

e. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat. Uji hipotesis dapat dilakukan apabila model regresi telah lolos uji asumsi klasik agar tidak mengakibatkan bias dalam pengambilan kesimpulan.

1) Pengujian Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel independen ketegasan dan kesejahteraan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.305	1.954		1.691	.095
	Ketegasan	.455	.066	.602	6.922	.000
	Kesejahteraan	.325	.088	.321	3.688	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Untuk melihat pengaruhnya dapat membandingkan t tabel dengan t hitung. T tabel dilihat pada tabel statistik. Dimana $df = \text{jumlah sampel (N)} - \text{jumlah variabel (K)}$ sehingga $df = 72 - 3 = 69$. Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel 1,66724. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_a diterima, dan jika t hitung $>$ 0,05 maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 ketegasan mempunyai t hitung sebesar 6,922, sedangkan t tabel sebesar 1,66724 sehingga t hitung (6,922) > t tabel (1,66724) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketegasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

Hasil uji parsial untuk kesejahteraan mempunyai t hitung sebesar 3,688 sedangkan t tabel sebesar 1,66724 maka t hitung (3,688) > t tabel (1,66724) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketegasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

2) Pengujian Simultan (Uji F)

Sebagaimana dijelaskan terdahulu bahwa uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan, maka berdasarkan *output* hasil perhitungan SPSS terlihat dengan jelas pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1486.167	2	743.083	97.642	.000 ^b
	Residual	525.111	69	7.610		
	Total	2011.278	71			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Ketegasan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F hitung sebesar 97,642 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Dimana untuk mengetahui nilai F tabel dapat dilihat dari tabel F Statistik dengan rumus df penyebut = jumlah sampel (N) – jumlah variabel independen (K), yang berarti $df = 72 - 3 = 69$. Dengan df pembilang = $K - 1 = 3 - 1 = 2$. Dengan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai F tabel 3,13. Jika F hitung < F tabel maka H_a ditolak, dan jika F hitung > F tabel maka H_a diterima.

Nilai F hitung (97,642) > F tabel (3,13) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka itu berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel independen berupa ketegasan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

3) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar peranan atau kemampuan variabel independen (ketegasan dan kesejahteraan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution version 24.0* (SPSS) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.731	2.75868

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Ketegasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* (R^2) adalah sebesar 0,731. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa

persentase pengaruh variabel independen (ketegasan dan kesejahteraan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) sebesar 73,1%, sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, serta hubungan kemanusiaan yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait dengan judul, permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Ketegasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uji parsial) di atas mengenai pengaruh ketegasan terhadap disiplin kerja yang menyatakan bahwa t hitung (6,922) > t tabel (1,66724) dan nilai sig (0,000) < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketegasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

Ketegasan atau asertif adalah suatu keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk bertindak menurut kepentingan diri sendiri, untuk membelah diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, serta untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan hak-hak pribadi individu tanpa menyangkali hak-hak orang lain (Alberti dan Emmons, 2017:62).

Kemampuan seorang pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas akan menciptakan disiplin kerja yang baik, sebagai seorang pimpinan harus berani bertindak dan mengambil keputusan yang tegas untuk memberikan sanksi atau

hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketegasan pimpinan sangat penting dalam membina kedisiplinan karyawan, dengan sikap tegas kepada setiap karyawan yang melanggar tanpa membeda-bedakan akan membuat pimpinan disegani oleh karyawan-karyawannya. Dengan adanya ketegasan dari seorang pimpinan maka akan mengurangi perilaku yang kurang disiplin yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Martina et al (2023), Gusman dan Ismaniar (2022), Zemerlin et al (2021), Putra et al (2020), Wahyuni dan Lubis (2020), yang mengatakan bahwa ketegasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uji parsial) di atas mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap disiplin kerja yang menyatakan bahwa t hitung (3,688) > t tabel (1,66724) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2018:185). Kesejahteraan merupakan salah satu bentuk balas jasa yang ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa (kesejahteraan) akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan

adanya balas jasa (kesejahteraan) yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

Sudah menjadi rahasia umum, setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kesejahteraan yang layak dari perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan. Kebijakan mengenai kesejahteraan karyawan yang ditetapkan secara tepat akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, mengingat karyawan yang merasa disejahterakan oleh perusahaan maka akan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nashar (2022), Sari et al (2021), Syaripuddin (2020), dan Soewito et al (2018) yang mengatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Ketegasan dan Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan

Berdasarkan hasil penelitian uji F (uji simultan) di atas mengenai pengaruh ketegasan dan kesejahteraan terhadap disiplin kerja yang menyatakan bahwa $F_{hitung} (97,642) > F_{tabel} (3,13)$ dan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketegasan dan kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan.

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019:194) pada dasarnya ada beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dua diantaranya yaitu: ketegasan dan kesejahteraan.

Berhubung penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dengan menambah satu jumlah variabel bebas dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Kesejahteraan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang”, sehingga dalam hal ini belum ada penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan untuk mengetahui pengaruh ketegasan dan kesejahteraan terhadap disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketegasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $6,922 > 1,66724$ dan sig $(0,000) < 0,05$.
2. Kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,688 > 1,66724$ dan sig $(0,000) < 0,05$.
3. Ketegasan dan kesejahteraan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT OFI Indonesia Unit Medan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $97,642 > 3,13$ dengan tingkat sig $(0,000) < 0,05$.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memaparkan saran yang sekiranya dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan ketegasan, kesejahteraan dan disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT OFI Indonesia Unit Medan harus dapat mengungkapkan perasaannya secara tepat, jujur dan tegas, serta mulai belajar

untuk mengelola emosi negatif yang dirasakan dan memikirkan dampak dari setiap keputusan yang diambil terhadap orang lain.

2. Disarankan kepada PT OFI Indonesia Unit Medan sebaiknya lebih meningkatkan lagi pemberian program kesejahteraan bagi karyawan terutama kesejahteraan yang bersifat ekonomis, agar karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan. Adanya pemberian program kesejahteraan yang baik, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, tingkat loyalitas karyawan menjadi tinggi, serta sikap karyawan pada perusahaan akan lebih baik lagi.
3. Disarankan kepada pimpinan PT OFI Indonesia Unit Medan harus lebih tegas menerapkan sanksi atau teguran terhadap karyawan yang terlalu sering melakukan absen tanpa keterangan yang jelas salah satu caranya ialah dengan penundaan promosi atau pengurangan insentif, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang ada dan perusahaan juga bisa menerapkan peraturan baru bagi karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan mendapatkan peningkatan penilaian attitude yang akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Alberti, R., and Emmons, M. (2017). *Your Perfect Right: Panduan Praktis Hidup Lebih Ekspresif dan Jujur pada Diri Sendiri*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Corey, G. (2017). *Teori Praktek Konseling, Psikoterapi dan Perilaku asertif*. Bandung: Refika Aditama
- Fensterheim, H., dan Baer, J. (2017). *Don't Say Yes When You Want to Say No: Making Life Right When It Feels All Wrong (Jangan Bilang Ya Bila Anda akan Mengatakan Tidak)*. Jakarta : Gunung Jati
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunarsa, S. D. (2018). *Psikologi Praktis Anak, Remaja dan Keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hardani., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media
- Nalendra, A.R.D., dkk. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Nazir, M. (2018). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nuryadi., et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Riyanto, S. and Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta
- Umar, H. (2020). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Wahyudi, H. (2017). *Know your self*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Jurnal:

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Amin, M., et al. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius*, Vol. 1, No. 1
- Anggriani, D. (2020). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Marwah Cake Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 12, No. 1
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Fauziah, H., dan Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Vol. 3, No 4
- Gusman, W. A., dan Ismaniar. (2022). Hubungan antara Ketegasan Pembina dengan Kedisiplinan Siswa Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Pertiwi 1 Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 1
- Hafsari, A. R., et al. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian Bbm Pada Awak Mobil Tangki. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 6, No. 4
- Hendra, K., et al. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, Vol. 10, No. 1
- Kholik, K., et al. (2022). Dimensi Kualitas Pelayanan Kesehatan Berbasis Manajemen Mutu di Puskesmas Kota Medan. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol. 09, No. 03
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Martina, E., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman Dan Tunjangan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. *Journal of Indonesian Management*, Vol. 3 No. 2

- Nashar. (2022). Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan. *Nuansa, Vol. 9 No.1*.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nuzuliati dan Lestario, F. (2023). The Influence Of Work Planning, Skills And Loyalty On Employee Performance At Melissa Clube Shoe Store Owned By Pt. Nine Ohms Nine. *Journal of Proceedings (3), Social Science And Political Science, ISSN 2798-7280*
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Putra, S. P., et al. (2020). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala, Vol. 1, No. 2*
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Said dan Permana. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol. 8, No. 1*

- Sari, S. G., et al. (2021). Hubungan Kesejahteraan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. *Jurnal Pemandhu, Vol. 2, No. 1*
- Soewito, D., et al. (2018). Peran Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. *Jurnal FISIPublik: Ilmu Sosial dan Politik, Vol. 2, No. 2*
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Syaripuddin, J. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ekonomikawan, Vol. 12, No. 3*
- Wahyuni, S. I., dan Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Dayung Utara Pekan. *Jurnal Paluta, Vol. 6, No. 1*
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Zamerlin, T., et al. (2021). Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai di PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR. *Journal Of Educational Administration And Leadership, Vol. 2, No. 2*