

---

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI CABANG SAKO**

<sup>1</sup>Muhammad Rizky Ferdiansyah, <sup>2</sup>\*Wiwin Agustian  
<sup>1,2</sup>Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma  
\*wiwin.agustian@binadarma.ac.id

**Abstract** - *The purpose of this research was to determine the effect of work discipline and the application of sanctions on the performance of BRI Sako Branch Office. The population of this study involved 25 employees at BRI Sako Branch Office, the sample in this study used non-probability sampling or saturated sampling method consisting of 25 employees. BRI Sako Branch Office. The data analysis technique used is descriptive analysis technique and statistical analysis technique. And the data collection method is through questionnaires. The results of the research show that simultaneously the Effect of Work Discipline and Application of Sanctions on Employee Performance at BRI Sako Branch Office. Motivation is a variable that affects employee performance improvement at BRI Sako Branch Office.*

*Keywords: Influence, Work Discipline, Sanctions, Employee Performance.*

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penerapan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Sako. populasi penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan pada Bank BRI kantor Cabang Sako, sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* atau metode sampling jenuh yang terdiri 25 orang karyawan BRI kantor Cabang Sako. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik. Dan metode pengumpulan data melalui kuisioner dan wawancara. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Pengaruh disiplin kerja dan penerapan sanksi terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Sako. Motivasi adalah variabel yang berpengaruh Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Sako.

Kata kunci: Pengaruh, Disiplin Kerja, Sanksi, Kinerja Karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah dan tujuan jangka panjang. Pada dasarnya pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia yang merupakan sebagai karyawan yang harus memiliki kemampuan dan kesediaan untuk beraktivitas sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan tercapainya keberhasilan suatu organisasi, seperti halnya dengan Bank Rakyat Indonesia. Selain sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan juga kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi Prestasi Kerja yang dicapainya. Untuk itu setiap karyawan hendaknya dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugasnya.

---

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 *Disiplin Kerja*

Manusia sebagai anggota organisasi dapat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses kegiatan di segala bidang, setiap kebutuhan manusia ia hendak dicapai perlu melakukan kerjasama dengan orang lain. untuk judul penelitian ini maka dikemukakan penjelasan atau teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi [1].

Disiplin berasal dari bahasa latin *disiplince* yang berarti latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. dari definisi tersebut jelas disebutkan bahwa arah dan tujuan Disiplin adalah keharmonisan dan kewajiban, kehidupan kelompok dan organisasi, baik secara formal maupun nonformal [1].

Dalam perusahaan baik kecil ataupun besar yang mempunyai struktur organisasi yang luas maka diperlukan suatu peraturan-peraturan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan yang dimaksud agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan juga efisien. apabila karyawan tidak dapat melakukan kedisiplinan, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai, disiplin Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak [2].

Menurut Henry Simamora, mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. disiplin merupakan bentuk pengadilan dari diri karyawan dan pelaksanaan secara satu dan mewujudkan tingkat keunggulan tim Karena di dalam suatu perusahaan [3]. Disiplin mempunyai tiga bentuk, yaitu:

- 1) Disiplin prefektif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, sehingga agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan yang dapat mematikan dan kreativitas secara partisipasi SDM [4].
- 2) Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar ataupun peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut, tindakan ini Biasanya berupa hukuman tertentu yang bisa disebut sebagai tindakan disiplin, antara lain berupa peringatan skor, sampai pemecatan [4].
- 3) Disiplin progresi adalah tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan [2].

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk perhatian Yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kreatif dengan cara karyawan yang lain secara meningkatkan prestasi kerjanya [5].

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 *Metode Pengumpulan Data*

Pada penelitian ini, data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan dalam hal ini peneliti menggunakan metode dalam mengumpulkan yaitu dengan cara :

- 1) Wawancara adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan staf lainnya. Dalam wawancara ini mengajukan beberapa pertanyaan sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian
- 2) Kuisisioner Adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui lembar kuisisioner yang telah disusun peneliti dan diberikan kepada responden dalam penelitian ini.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Karyawan

Jumlah karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang sako berjumlah 25 orang yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Jumlah Karyawan BRI Cab,Sako

No	Jumlah Karyawan dan Direksi	Jumlah (orang)
1	Karyawan kantor pusat – air tiris	14
2	Karyawan kantor kas pekanbaru	5
3	Karyawan kantor kas danau bingkuang	4
4	Direksi	2
5	Jumlah	25

Sumber: BRI Cab.Sako

Tabel 2. Jumlah karyawan BRI Cabang Sako berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
Sekolah Menengah Atas	13	52
Diploma (D1-D3)	7	28
Sarjana (S1)	4	16
Master (S2)	1	4
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber: BRI Cab.Sako

Berdasarkan tabel diatas karayawan yang ada pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sako terdiri dari 13 kartawan berpendidikan Sekolah Menengah Atas, sebanyak 7 karyawan yang berpendidika Diploma, 4 orang karyawan berpendidikan Sarjana (S1) dan sebanyak 1 orang karyawan yang berpendidikan Master (S2).

### 4.2 Tata tertib Berpakaian

Untuk mendukung penampilan para karayawannya Bank Rakyat Indonesia Cabang Sako memiliki sautu aturan yang berhubungan dengan cara berpakaian dalam bekerja dengan tujuan agar para karyawan dapat berpakaian dengan pantas, aturan ini dituangkan dalam tata tertib berpakaian dalam bekerja. Adapun tata tersebut sebagi berikut :

1. Setiap karyawan harus berpakaian sesuai dengan norma agama dan adat yang berlaku.
2. Karyawan harus memakai pakaian kerja dan dilarang memakai baju kaos tanpa kerah.
3. Karyawan dilarang memakai pakaian yang bahan dasarnya tipis dan atas transparan.
4. Karyawan wanita harus memakai jilbab yang menutupi dada.
5. Karyawan dilarang memakai pakaian sempit dan ketat.
6. Karyawan wanita dilarang memakai pakaian yang berbentuk celana seperti pakaian laki-laki atau sebaliknya.
7. Karyawan harus menggunakan sepatu kerja pada saat jam kerja dan dalam menjalankan pekerjaannya.
8. Setiap karyawan harus Berpakaian yang rapi bersih dan sesuai dengan peraturan dewan direksi.

#### 4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Setiap karyawan diwajibkan untuk menaati peraturan yang ada, guna Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Menurut Martoyo, salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. lingkungan bukan saja hanya mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menimbulkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik [1].
- 2) Menurut City semito, dalam melaksanakan tugasnya juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat ia kerja. dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. jika kekayaan dan semangat kerja sudah timbul maka disiplin kerja akan tercapai. lingkungan kerja adalah segala sesuatu berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan [2].

Tabel 3. Tanggapan Responden Keteladanan Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	6	66
Setuju	3	33
Ragu-Ragu	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah sendiri

Tabel di atas menyajikan jawaban respon atas pernyataan tentang keteladanan pemimpin, dari 9 orang karyawan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 66%, dan setuju sebanyak 3 orang atau 33%, dari data di atas menjelaskan bahwa atasan memang harus menjadi teladan bagi bawahannya dalam hal ini karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sako, karena rata-rata karyawan akan melihat bagaimana perilaku pimpinannya, dan cenderung untuk mengikuti bagaimana perilaku pimpinannya.

Tabel 4. Tanggapan Responden Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan

Tanggapan responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	11
Setuju	5	55
Ragu-Ragu	3	33
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah

Berdasarkan jawaban tentang keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan dari responden pada tabel di atas yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 11%, yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 55% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 33%, dari jawaban diatas dapat dijelaskan keadilan memang begitu berpengaruh terhadap disiplin karyawan, hal ini menjelaskan bahwa karyawan sangat membutuhkan perlakuan yang adil dari organisasi dalam segala hal, baik dari segi faktor ekonomi dan faktor sosial.

#### 4.4 Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman juga berperan penting dalam memelihara dan menegakan kedisiplinan kerja, karena dengan sanksi hukuman maka karyawan akan takut untuk membuat kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti akan menyimpulkan hasil dari pembahasan yaitu

- 1) Disiplin karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sako sudah cukup baik terlihat dari setiap jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan tentang disiplin.
- 2) Penerapan sanksi hukuman bagi karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sako sudah diterapkan dengan baik.

## Referensi

- [1] S. Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet-1*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, Edisi Ke-4.
- [2] Nitisemito, 2002, *Manajemen Kedisiplinan*, Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- [3] H. Simamora, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, Edisi -11.
- [4] T. H. Handoko, 2003, *Sumber Daya Manajemen Personalia Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [5] P. S. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.