

**DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
WAREHOUSE PT GREAT GIANT PINEAPPLE PG 4
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

(Skripsi)

Oleh

Nabilla Huda Nurrahmah
2114131030



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRACT

DETERMINANTS OF WORK DISCIPLINE AMONG EMPLOYEES OF THE WAREHOUSE DEPARTMENT AT PT GREAT GIANT PINEAPPLE PG 4 EAST LAMPUNG REGENCY

By

Nabilla Huda Nurrahmah

Work discipline is the most important operative function of human resource management because the better the employee's work discipline, the higher the work performance achieved. Without good work discipline, it is difficult for a company to achieve optimal results. This study aims to analyze the level of work discipline, leadership, motivation, human relations, and household welfare, as well as to analyze the influence of leadership, motivation, human relations, household welfare, and employment status on work discipline. This study uses a census method with a total of 50 respondents, consisting of 13 permanent employees and 37 non-permanent employees. Research data collection was conducted at the Warehouse Department of PT Great Giant Pineapple PG 4, East Lampung Regency from May to July 2025. Data analysis used in this study is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work discipline, leadership, and human relations in the Warehouse Department of PT Great Giant Pineapple PG 4 are in the good category, motivation is in the category of being sufficiently fulfilled, and household welfare is in the category of prosperous family II, which means that basic, social and psychological needs have been met. Leadership, motivation, human relations, household welfare, and employee status have a joint influence on work discipline variables. Partially, leadership, motivation, human relations, household welfare, and employee status have an influence on employee work discipline. Leadership is a determinant variable of employee work discipline in the Warehouse Department of PT Great Giant Pineapple PG 4.

Key words: work discipline, leadership, work motivation, human relations, household welfare, employee status.

ABSTRAK

DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *WAREHOUSE* PT GREAT GIANT PINEAPPLE PG 4 KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Oleh

Nabilla Huda Nurrahmah

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, dan kesejahteraan rumah tangga, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, dan status kepegawaian terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan, yang terdiri atas 13 karyawan tetap dan 37 karyawan tidak tetap. Pengumpulan data penelitian dilakukan di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Kabupaten Lampung Timur pada bulan Mei hingga Juli 2025. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan hubungan kemanusiaan di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 masuk kategori baik, motivasi masuk kategori cukup terpenuhi, dan kesejahteraan rumah tangga berada pada kategori keluarga sejahtera II yang artinya kebutuhan dasar, sosial dan psikologis sudah terpenuhi. Kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga dan status kepegawaian berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, dan status kepegawaian berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan variabel determinan disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4.

Kata kunci: disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, status kepegawaian.

**DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
WAREHOUSE PT GREAT GIANT PINEAPPLE PG 4
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh

Nabilla Huda Nurrahmah

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **DETERMINAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *WAREHOUSE*
PT GREAT GIANT PINEAPPLE PG 4
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa

: **Nabilla Huda Nurrahmah**

No. Pokok Mahasiswa

: **2114131030**

Jurusan

: **Agribisnis**

Fakultas

: **Pertanian**



MENYETUJUI
1. Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.
NIP 196008221986032001

Dewi Mulia Sari, S.P., M.Si.
NIP 198806052019032017

2. Ketua Jurusan Agribisnis

Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 196910031994031004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

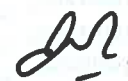
Ketua

: Prof. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.



Sekretaris

: Dewi Mulia Sari, S.P., M.Si.



Penguji

Bukan Pembimbing

: Dr. Ir. Yaktiwordo Indriani, M.Sc.



2. Dekan Fakultas Pertanian



Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P.
NIP.196411181989021002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 03 Oktober 2025

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilla Huda Nurrahmah

NPM : 2114131030

Program Studi : S1 Agribisnis

Jurusan : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Alamat : Braja Indah, Kecamatan Braja Selehah, Kabupaten Lampung Timur,
Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dari sumbernya, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2025

Yang menyatakan,



Nabilla Huda Nurrahmah
NPM 2114131030

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Braja Harjosari, Kecamatan Braja Selehah, Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 08 Maret 2003, sebagai anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Purwanto dan Ibu Asih Priyanti. Pendidikan Taman Kanak-Kanak diselesaikan di TK Islam Braja Indah pada tahun 2009, Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Braja Indah pada tahun 2015, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Way Jepara pada tahun 2018, dan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Way Jepara pada tahun 2021. Penulis diterima di Universitas Lampung, Fakultas Pertanian, Jurusan Agribisnis pada tahun 2021 melalui jalur seleksi Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Penulis melaksanakan kegiatan Praktik Pengenalan Pertanian (*homestay*) di Desa Braja Indah, Kecamatan Braja Selehah, Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2022. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Setia Negara, Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan dan Praktik Umum (PU) di PT Sinar Ternak Sejahtera pada tahun 2023.

Penulis sebagai mahasiswa di Universitas Lampung turut aktif dalam organisasi kemahasiswaan, yaitu menjadi angkatan bidang minat bakat dan kreativitas pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Agribisnis (Himaseperta) Universitas Lampung tahun 2023 dan menjadi anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Lampung pada tahun 2023. Penulis pernah menerima pendanaan Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) Universitas Lampung tahun 2023.

SANAWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang dinantikan syafaatnya kelak di Yaumul-Akhir.

Skripsi yang berjudul **Determinan Disiplin Kerja Karyawan Departemen Warehouse PT Great Giant Pineapple PG 4 Kabupaten Lampung Timur** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian (S.P.) di Universitas Lampung. Dalam penyelesaian skripsi ini tentu tidak terlepas dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, nasihat, serta saran yang membangun kepada penulis.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis Universitas Lampung
3. Prof. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, nasihat, arahan, dan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.

4. Dewi Mulia Sari, S.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, nasihat, arahan, dan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Dr. Ir. Yaktiworo Indriani, M.Sc., selaku Dosen Penguji atas saran dan arahan yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi.
6. Lina Marlina, S.P., M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan saran dalam penyelesaian studi ini.
7. Kedua orang tuaku tersayang, Bapak Purwanto dan Ibu Asih Priyanti, yang telah menyayangi mendidik, membimbing, memberikan motivasi, semangat dan kasih sayang selama ini.
8. Adik tercinta, Fahma Ainur Rahman yang telah memberi semangat kepada penulis.
9. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Agribisnis atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
10. Keluarga besar PT Great Giant Pineapple PG 4, khususnya Bapak Muhammad Rafly Anggara Putra Wibowo, S.P.
11. Sahabat-sahabat tersayang Umun Latifah, Amelia Lukyta, Kirana Mastika Putri, Revita Dwi Wibowo, Nina Nuryana, Desiva Lucyana Tantri, Dian Aprelia, Septiani, dan Della Istiani, atas doa, bantuan, saran, semangat, dukungan, kebersamaan, keceriaan, perhatian, kasih sayang, ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis sebelum menjadi mahasiswa hingga lulus kuliah.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan Annisa Putri, Salma Aulia Rahma, Tessa Charlene Harmony, dan Rizkia Rahmanita atas semangat, saran, bantuan, dukungan dan hiburan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
13. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN), Nurul Mutiara Aisyah, Widya Astuti, Putri Ayu Anggira, Daffa Rafif Pratama, M. Reihan Andri H., dan Ramadhan Arif Setiawan yang telah memberikan kebersamaan, kekompakan selama 40 hari di kehidupan KKN dan masih sampai sekarang.

14. Teman-teman Jurusan Agribisnis angkatan 2021 terutama kelas B 2021 atas kebersamaan dan dukungannya kepada penulis selama penyelesaian studi.
15. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan selama proses penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2025
Penulis

Nabilla Huda Nurrahmah

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS ..	13
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.2. Disiplin Kerja	18
2.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.4. Model.....	35
2.2. Penelitian Terdahulu	37
2.3. Kerangka Pemikiran	41
2.4. Hipotesis Penelitian.....	45
III. METODE PENELITIAN	46
3.1. Metode, Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data	46
3.2. Definisi Operasional.....	47
3.3. Teknik Sampling dan Responden	57
3.4. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	58
3.5. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	64
3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	66
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	66
3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda	68
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	75
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	75
4.2. Lokasi Perusahaan.....	76
4.3. Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan	77

4.4. Struktur Organisasi PT Great Giant Pineapple.....	78
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	83
5.1. Karakteristik Karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4.....	83
5.2. Disiplin kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Hubungan Kemanusiaan, dan Kesejahteraan rumah tangga	91
5.2.1. Disiplin kerja	92
5.2.2. Kepemimpinan	105
5.2.3. Motivasi	120
5.2.4. Hubungan kemanusiaan.....	134
5.2.5. Kesejahteraan rumah tangga.....	142
5.3. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	144
5.4. Uji Asumsi Klasik	145
5.4.1. Uji Normalitas	145
5.4.2. Uji Multikolinearitas	146
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas	147
5.5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Hubungan kemanusiaan, Kesejahteraan dan Status kepegawaian terhadap Disiplin kerja karyawan	148
5.5.1. Koefisien Determinasi (R^2)	148
5.5.2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Hubungan kemanusiaan, Kesejahteraan rumah tanggadan Status kepegawaian terhadap Disiplin kerja karyawan secara Simultan (Uji F)	149
5.5.3. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Hubungan kemanusiaan, Kesejahteraan dan Status kepegawaian terhadap Disiplin kerja karyawan secara Parsial (Uji T).....	150
5.5.4. Determinan Disiplin Kerja (Uji T)	154
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	157
6.1. Kesimpulan.....	157
6.2. Saran.....	158
DAFTAR PUSTAKA.....	160
LAMPIRAN.....	165

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi karyawan menurut bidang pekerjaan pada Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 tahun 2024.....	3
2. Data keterlambatan kerja karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 pada periode Januari-Agustus 2024.....	8
3. Penelitian terdahulu.....	38
4. Indikator kesejahteraan.....	56
5. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja.....	60
6. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan.....	61
7. Hasil uji validitas variabel motivasi.....	61
8. Hasil uji validitas variabel hubungan kemanusiaan.....	62
9. Hasil uji Reliabilitas.....	63
10. Aturan seragam pada PT Great Giant Pineapple.....	86
11. Aturan jam kerja PT Great Giant Pineapple.....	86
12. Sebaran karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 berdasarkan jenis kelamin dan usia.....	87
13. Sebaran karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 berdasarkan jenis kelamin dan divisi.....	89
14. Sebaran karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 berdasarkan pendidikan terakhir.....	90
15. Sebaran karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4 berdasarkan masa kerja.....	91
16. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi kehadiran.....	92
17. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja.....	95

18. Distribusi jawaban karyawan ada dimensi ketaatan pada standar kerja.....	97
19. Distribusi jawaban karyawan ada dimensi tingkat kewaspadaan tinggi.....	100
20. Distribusi sebaran nilai disiplin kerja menurut dimensi.....	103
21. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi bersikap adil.....	106
22. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi memberi sugesti.....	109
23. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi katalisator.....	113
24. Distribusi sebaran nilai kepemimpinan menurut dimensi.....	119
25. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi kebutuhan rasa aman.....	122
26. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi kebutuhan penghargaan.....	127
27. Distribusi sebaran nilai motivasi menurut dimensi.....	133
28. Distribusi jawaban karyawan pada dimensi suasana kerja yang menyenangkan.....	134
29. Distribusi sebaran nilai hubungan kemanusiaan menurut dimensi.....	140
30. Distribusi jawaban karyawan untuk variabel kesejahteraan di Departemen Warehouse PT Great Giant Pineapple PG 4.....	142
31. Hasil uji normalitas melalui uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	145
32. Hasil uji multikolinearitas.....	146
33. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji <i>Glejser</i>	147
34. Hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan.....	149
35. Hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian terhadap disiplin kerja secara parsial.....	150
36. Perbandingan persentase karyawan tetap dan tidak tetap pada variabel disiplin kerja dan motivasi.....	151
37. Determinan disiplin kerja (Uji T).....	153
38. Identitas responden.....	166
39. Data uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja.....	168
40. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan.....	169
41. Data uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi.....	170
42. Data uji validitas dan reliabilitas variabel hubungan kemanusiaan.....	171
43. Output uji validitas variabel disiplin kerja.....	172

44. Output uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	173
45. Output uji validitas variabel kepemimpinan.....	174
46. Output uji reliabilitas variabel kepemimpinan.....	175
47. Output uji validitas variabel motivasi.....	176
48. Output uji reliabilitas variabel motivasi.....	177
49. Output uji validitas hubungan kemanusiaan.....	178
50. Output uji reliabilitas variabel hubungan kemanusiaan.....	179
51. Data jawaban responden variabel disiplin kerja.....	180
52. Data jawaban responden variabel kepemimpinan.....	182
53. Data jawaban responden variabel motivasi.....	184
54. Data jawaban responden variabel hubungan kemanusiaan.....	186
55. Data jawaban responden variabel kesejahteraan.....	188
56. Data jawaban responden variabel status kepegawaian.....	190
57. Output <i>method of successive variabel</i> disiplin kerja.....	192
58. Output <i>method of successive variabel</i> kepemimpinan.....	194
59. Output <i>method of successive variabel</i> motivasi.....	196
60. Output <i>method of successive variabel</i> hubungan kemanusiaan.....	198
61. Output uji normalitas.....	200
62. Output uji multikolinearitas.....	201
63. Output uji heteroskedastisitas.....	201
63. Output regresi linear berganda.....	202

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur pemikiran Determinan disiplin kerja pada karyawan Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4.....	44
2. Garis kategorisasi variabel.....	68
3. Struktur organisasi PT Great Giant Pineapple.....	79
4. Struktur organisasi Departemen <i>Warehouse</i> PT Great Giant Pineapple PG 4....	82
5. Garis kategorisasi dimensi kehadiran.....	94
6. Garis kategorisasi dimensi ketaatan pada peraturan kerja.....	96
7. Garis kategorisasi dimensi ketaatan pada standar kerja.....	99
8. Garis kategorisasi dimensi tingkat kewaspadaan tinggi.....	101
9. Garis kategorisasi dimensi etika bekerja.....	103
10. Garis kategorisasi variabel disiplin kerja.....	104
11. Garis kategorisasi dimensi sikap adil.....	108
12. Garis kategorisasi dimensi memberi sugesti.....	110
13. Garis kategorisasi dimensi mendukung tujuan organisasi.....	112
14. Garis kategorisasi dimensi katalisator.....	114
15. Garis kategorisasi dimensi menciptakan rasa aman.....	116
16. Garis kategorisasi dimensi bersikap menghargai.....	117
17. Garis kategorisasi variabel kepemimpinan.....	119
18. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan fisiologis.....	121
19. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan rasa aman.....	124
20. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan sosial.....	126
21. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan penghargaan.....	128

22. Garis kategorisasi dimensi kebutuhan aktualisasi diri.....	131
23. Garis kategorisasi variabel motivasi.....	132
24. Garis kategorisasi dimensi suasana kerja yang menyenangkan.....	135
25. Garis kategorisasi dimensi hubungan kerja yang serasi.....	137
26. Garis kategorisasi dimensi penempatan tenaga kerja yang tepat.....	138
27. Garis kategorisasi variabel hubungan kemanusiaan.....	140
28. Hasil uji normalitas melalui uji grafik <i>normal probability plot</i>	144
29. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji grafik <i>Scatter plot</i>	146
30. Output uji normalitas.....	198
31. Output uji heteroskedastisitas.....	199

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Subsektor perkebunan memiliki peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di Provinsi Lampung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), subsektor ini memberikan kontribusi sebesar 6,85 persen terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Provinsi Lampung pada tahun 2024. Salah satu komoditas perkebunan hortikultura unggulan di Indonesia adalah nanas. Provinsi Lampung terkenal sebagai salah satu wilayah dengan perkebunan nanas terbesar di Indonesia. Berdasarkan jenis pengusahaannya perkebunan dapat dibedakan menjadi perkebunan milik pemerintah, perkebunan swasta dan perkebunan rakyat. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2023) produksi nanas di Provinsi Lampung pada tahun 2021 - 2023 berturut-turut adalah 705.888 ton, 861.706, dan 722.847 ton, sebagian besar produksi nanas tersebut, dikelola oleh perusahaan perkebunan swasta.

Menurut data Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian (2023) nanas merupakan salah satu komoditas unggulan yang memiliki volume ekspor paling tinggi di Indonesia sehingga dapat menjadi sumber devisa bagi negara untuk meningkatkan perekonomian. PT Great Giant Pineapple merupakan salah satu perusahaan eksportir nanas terbesar di Indonesia yang berlokasi di Provinsi Lampung. Perusahaan ini menempati peringkat ketiga sebagai eksportir nanas terbesar di dunia setelah Thailand dan Filipina. Produk nanas PT Great Giant Pineapple telah diekspor ke berbagai negara di benua Eropa,

Amerika, dan Asia. Perusahaan tersebut menjadi perusahaan perkebunan nanas terbesar ketiga di dunia dengan luas lahan kurang lebih 34.000 ha.

PT Great Giant Pineapple merupakan perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dalam budidaya dan pengolahan nanas di Provinsi Lampung.

Perusahaan ini menerapkan konsep agribisnis yang terintegrasi pada proses produksinya, dimulai dari kegiatan budidaya nanas, pengolahan hingga pemasaran. PT Great Giant Pineapple berkomitmen menyediakan produk berkualitas tinggi dan pelayanan terbaik. Saat ini perusahaan tersebut memiliki berbagai produk berbasis nanas, yaitu nanas kaleng, selai nanas, jus nanas, dan nanas segar.

Ketersediaan sarana penunjang produksi sangat memengaruhi kualitas dan hasil produktivitas nanas yang dihasilkan. Dalam kegiatan budidaya di perusahaan perkebunan dengan skala besar sangat diperlukan tempat untuk pengelolaan sarana produksi agar suatu kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik. Departemen *Warehouse* merupakan gudang yang digunakan sebagai tempat penerimaan, penyimpanan sementara material dan barang yang akan digunakan untuk kebutuhan produksi atau support produksi yang dibutuhkan oleh kebun.

Fungsi Departemen *Warehouse* dalam PT Great Giant Pineapple yaitu sebagai tempat untuk menyimpan persediaan sarana produksi yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi baik barang-barang bersifat langsung maupun tidak langsung. Barang-barang yang bersifat langsung untuk kebutuhan kebun misalnya pupuk, pestisida, peralatan rawat dan panen, dll. Barang-barang yang bersifat tidak langsung untuk kebutuhan kebun misalnya BBM (solar & bensin), spare part kendaraan, APD (Alat Pelindung Diri), dan lain-lain. Selain sebagai tempat penyimpanan, kegiatan penimbangan hasil produksi juga menjadi tanggung jawab Departemen *Warehouse*.

Pengelolaan pada gudang (*Warehouse*) menjadi hal yang perlu mendapat perhatian lebih, karena pengelolaan gudang yang optimal akan berdampak pada

kelancaran operasional secara keseluruhan. Jika pengelolaan pada *Warehouse* kurang baik dapat menyebabkan adanya barang kadaluarsa, kehilangan barang, kerusakan barang, kesalahan penimbangan dan lain sebagainya yang pada akhirnya mengurangi profitabilitas perusahaan. Hal tersebut menunjukan bahwa Departemen *Warehouse* memiliki peran yang penting dalam aspek manajemen logistik dan efisiensi sumber daya yang dimiliki PT Great Giant Pineapple.

Secara umum, sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas di dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan, sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Saat ini, PT Great Giant Pineapple telah memiliki 4 Departemen *Warehouse* salah satunya yaitu Departemen *Warehouse* PG 4 yang terletak di Lampung Timur dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Distribusi karyawan menurut bidang pekerjaan pada Departemen *Warehouse* PG 4 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi karyawan menurut bidang pekerjaan pada Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 tahun 2024

No.	Bagian	Karyawan Tetap (Orang)	Karyawan Tidak Tetap (Orang)
1.	Kepala Seksi	5	-
2.	Mandor	2	-
3.	Pelaksana Administrasi	3	2
4.	Pelaksana Material Packaging	1	2
5.	Pelaksana Bahan Pembantu Plantation	2	3
6.	Pelaksana Sparepart & BBM OIL	4	2
7.	Pelaksana Inventory control	-	2
8.	Quality Material Packaging	1	1
9.	Driver Supply Solar	-	2
10.	Operator timbangan	2	2
11.	Sanitasi	-	5
12.	TKBM	-	16
Jumlah		20	37

Sumber: Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 (2024, tidak dipublikasikan)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 terdiri dari 20 orang karyawan tetap dan 37 orang karyawan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, dan fasilitas lainnya. Karyawan tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Seluruh karyawan berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan pada Departemen *Warehouse*. Untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan, diperlukannya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan segala kegiatan di perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2018).

Menurut Hasibuan (2018), terdapat 7 fungsi operasional di dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut mencakup beberapa aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja pada suatu organisasi. Fungsi-fungsi tersebut adalah pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan (*discipline*) dan pemberhentian (*separation*). Sebagai salah satu fungsi operasional, disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja yang baik dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan terpeliharanya tata tertib, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, disiplin kerja yang kurang dalam suatu perusahaan akan menghambat pencapaian tujuan secara maksimal. PT Great Giant Pineapple paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan, salah satunya karyawan pada Departemen *Warehouse*.

Pada Departemen *Warehouse*, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional, seperti penyimpanan, pengelolaan barang atau material sarana produksi, serta penimbangan hasil produksi. Tingkat disiplin yang tinggi diharapkan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Ketika terjadi masalah pada disiplin kerja, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagai salah satu fungsi operasional, tingkat kedisiplinan akan berbanding lurus dengan prestasi kerja. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, hal tersebut akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4, ditemukan adanya permasalahan terkait disiplin kerja, yaitu masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran selama jam kerja berlangsung. Dengan demikian, perlu diketahui faktor- faktor apa saja yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Saputri dan Wahyuningsih (2021) adalah kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan, sedangkan menurut Nashas (2023) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan, sanksi, dan teladan pimpinan. Menurut Armansyah (2016) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh hubungan kemanusiaan (*human relation*) dan lingkungan kerja. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Gigih dan Soewito (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian dan strata pendidikan.

Terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4, diantaranya kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seorang pemimpin juga harus memiliki keberanian dan ketegasan dalam memberikan sanksi kepada

pegawai yang tidak disiplin, sesuai dengan aturan hukuman yang berlaku. Pemimpin yang tegas dalam menegakkan disiplin akan dihormati dan diakui oleh bawahannya, sehingga mampu menjaga kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, kurangnya ketegasan pemimpin dalam menegakkan aturan akan membuat karyawan merasa bahwa pelanggaran tidak menimbulkan dampak serius, sehingga dapat menurunkan tingkat disiplin kerja.

Salah satu faktor lainnya yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong timbulnya sikap dan antusiasme bagi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi oleh perusahaan bertujuan untuk menumbuhkan keinginan yang kuat agar karyawan terus bekerja dengan semangat tanpa rasa malas. Ketika karyawan diberi dorongan yang memicu keinginan dan kemauan untuk bekerja, mereka akan terus bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan karyawan kehilangan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga cenderung mengabaikan aturan yang berlaku. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan kerja.

Selanjutnya, hubungan kemanusiaan yang baik menciptakan komunikasi yang positif, meningkatkan kenyamanan kerja, dan membangun rasa saling menghormati antara karyawan dan manajer, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan kerja. Adanya ketidakharmonisan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dapat mengakibatkan hubungan kerja antar karyawan tersebut menjadi buruk sehingga memengaruhi kedisiplinan kerja karena merasa tidak nyaman.

Kesejahteraan merupakan salah satu faktor penunjang kedisiplinan yang sangat penting, karena hal tersebut dapat menentukan tingkat kelayakan hidup pegawai yang bersangkutan. Jika karyawan memiliki tingkat kehidupan yang layak, maka karyawan akan bekerja dengan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, tingkat

kesejahteraan yang rendah dapat memicu ketidakpuasan, menurunnya motivasi kerja, dan berkurangnya kepedulian terhadap aturan yang berlaku, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kedisiplinan kerja.

Latar belakang individu dalam perusahaan yang berbeda (pegawai tetap dan pegawai tidak tetap) tentu saja secara psikologis akan memunculkan perilaku yang berbeda. Karyawan dengan status pegawai tidak tetap biasanya belum memperoleh jaminan kerja jangka panjang sehingga cenderung berusaha menunjukkan kinerja yang baik, termasuk menjaga kedisiplinan, dengan harapan dapat diangkat menjadi pegawai tetap. Sebaliknya, karyawan tetap memiliki rasa aman karena telah terikat dengan perusahaan, sehingga kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kedisiplinan apabila tidak diimbangi dengan pengawasan dan penegakan aturan yang tegas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui terdapat beberapa faktor yang diduga dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* diantaranya faktor kepemimpinan, kesejahteraan rumah tangga, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan dan status kepegawaian. Perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi disiplin kerja dan determinan disiplin kerja di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Determinan Disiplin Kerja Karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Kabupaten Lampung Timur.

1.2. Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2006) sumber daya manusia merupakan rancangan dari beragam sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif

serta efisien agar mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional sebagaimana fungsi-fungsi manajemen yang ada sehingga perusahaan memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi sebagaimana mestinya. Bentuk kinerja yang optimal pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Sebagai perusahaan penghasil nanas segar terbesar di Indonesia PT Great Giant Pineapple PG 4 memiliki permasalahan terkait disiplin kerja karyawan pada Departemen *Warehouse*. Hal mendasar yang paling sering ditemui adalah beberapa karyawan tidak bekerja secara profesional, seperti tidak tepat waktu dalam masuk kerja. Perusahaan telah menetapkan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB, namun dalam praktiknya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Ketepatan waktu dalam kehadiran merupakan salah satu cerminan disiplin karyawan yang baik, akan tetapi tingkat keterlambatan masih cukup tinggi. Berikut ini data mengenai presensi yang terjadi di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 pada periode Januari hingga Agustus 2024 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data keterlambatan kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 pada periode Januari - Agustus 2024

No.	Bulan	Jumlah karyawan terlambat (Orang)	Persentase karyawan terlambat (%)
1.	Januari	11	19,3
2.	Februari	14	24,6
3.	Maret	9	15,8
4.	April	13	22,8
5.	Mei	9	15,8
6.	Juni	12	21,1
7.	Juli	8	14,0
8.	Agustus	12	21,1
Rata-rata		11	19,3

Sumber: Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 (2024, tidak dipublikasikan)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan karyawan Departemen *Warehouse* pada periode bulan Januari hingga Agustus 2024 adalah sebesar 19,3 persen. Karyawan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang lebih dari 10 menit dari jadwal masuk yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan pada Departemen *Warehouse* belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Sikap indisipliner juga dapat dilihat dari adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan, seperti masih ditemukan karyawan yang menggunakan seragam tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pada saat jam masuk kerja, setelah istirahat masih dijumpai karyawan yang datang tidak tepat waktu bahkan tidak kembali lagi ke kantor, dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu.

Departemen *Warehouse* menjadi salah satu kunci utama untuk kelancaran operasional perusahaan. Dengan adanya masalah kedisiplinan pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan. Karena semua kebutuhan sarana produksi dikelola oleh Departemen *Warehouse*, jadi akan menghambat proses produksi. Departemen *Warehouse* bertanggung jawab atas penyimpanan, pengelolaan, serta distribusi sarana produksi agar selalu tersedia dan terjaga kualitasnya untuk mendukung kelancaran proses produksi. Selain itu proses penimbangan hasil produksi nanas juga dikelola oleh Departemen *Warehouse*.

Permasalahan disiplin kerja yang terdapat pada Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor kepemimpinan, kesejahteraan rumah tangga, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, dan status kepegawaian. Pada faktor kepemimpinan berdasarkan pra survei yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa peran seorang pemimpin masih kurang tegas dalam pemberian sanksi kepada bawahan yang tidak disiplin, hal tersebut dapat membuat seorang

bawahan merasa tindakan indisipliner yang dilakukan tidak memiliki konsekuensi serius. Kurang tegasnya pemimpin terhadap karyawan dapat disebabkan karena hubungan personal yang terlalu erat antara pemimpin dengan karyawan sehingga pemimpin merasa sulit bersifat tegas dengan karyawan dan terdapat juga pemimpin yang masih belum bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawannya yang berkaitan dengan kedisiplinan sehingga merasa enggan untuk memberi sanksi kepada karyawan.

Motivasi kerja karyawan Departemen *Warehouse* PG 4 pada tahun 2024 mengalami penurunan, berdasarkan pra survei yang dilakukan karyawan tetap tidak mendapatkan bonus yang biasanya diterima setiap tahun, sehingga dapat berpengaruh terhadap turunnya disiplin kerja. Berdasarkan pra survei, hubungan kemanusiaan antar karyawan masih belum sepenuhnya harmonis. Hal ini dapat memengaruhi kerja sama di tempat kerja dan berdampak pada kedisiplinan kerja karena karyawan merasa kurang nyaman.

Setiap karyawan memiliki tingkat kesejahteraan rumah tangga yang berbeda-beda. Kesejahteraan rumah tangga merupakan salah satu faktor penunjang kedisiplinan karyawan, jika karyawan memiliki kehidupan rumah tangga yang sejahtera akan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan pada Departemen *Warehouse* PG 4, sebanyak 11 karyawan merasa belum sejahtera terutama karyawan yang berstatus tidak tetap karena penghasilan yang diperoleh dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Berdasarkan informasi yang diperoleh sebesar 70 persen pemenuhan kebutuhan rumah tangga karyawan, hanya bergantung pada satu sumber penghasilan yaitu dari salah satu anggota keluarga yang bekerja di Departemen *Warehouse* PG 4, sedangkan anggota keluarga yang lainnya tidak mempunyai penghasilan tambahan. Selain itu, para karyawan merasa tidak

memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka terganggu.

Status kepegawaian dibedakan menjadi karyawan tetap dan tidak tetap yang secara psikologis akan memunculkan perilaku yang berbeda, karyawan tetap memiliki perasaan lebih aman karena merasa terikat dengan perusahaan sehingga dapat membuat mereka lebih disiplin. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya karyawan tetap memiliki rasa aman karena sudah terikat dengan perusahaan, sehingga tingkat kedisiplinan pada karyawan tetap lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Berdasarkan pra survei yang dilakukan karyawan dengan status tidak tetap lebih disiplin dibandingkan dengan karyawan tetap.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Bagaimana tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, serta kesejahteraan rumah tangga di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Lampung Timur?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, status kepegawaian terhadap disiplin kerja dan determinan disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Lampung Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Menganalisis tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, serta kesejahteraan rumah tangga di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Lampung Timur.

- 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, status kepegawaian terhadap disiplin kerja dan determinan disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 Lampung Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut.

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, terkait pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan rumah tangga, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, status kepegawaian yang sesuai dengan disiplin kerja.
- 2) Bagi peneliti lain, diharapkan dapat dijadikan acuan, referensi, dan bahan pembandingan atau pustaka pada penelitian sejenis selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terkait determinan disiplin kerja, serta menjadikannya sebagai bahan kajian lebih lanjut.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal terpenting dalam suatu perusahaan karena seluruh kegiatan yang berjalan di perusahaan dikelola dan diatur oleh sumber daya manusia. Untuk memastikan bahwa setiap aktivitas tetap berjalan sesuai arah yang telah ditetapkan dan selaras dengan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, jabatan / karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan antar karyawan sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholders (Kasmir, 2016), sedangkan menurut Noe (2010), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja seorang karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia 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 (Hasibuan, 2018).

Menurut Hasibuan (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*human resource planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Oleh

karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

g. Pemberhentian (*separation*)

adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan kerja terdapat pada fungsi operasional. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional MSDM yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena semakin disiplin seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib yang berlaku dalam lingkungan kerja (Martoyo, 2007). Menurut Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat,

sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2018). Menurut Martoyo (2007), faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin melalui hukum. Selain itu, menurut Afandi (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja diantaranya, yaitu kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Pada penelitian ini akan menganalisis berbagai faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja, yaitu kepemimpinan, kesejahteraan, hubungan kemanusiaan, motivasi, dan status kepegawaian. Faktor-faktor tersebut dipilih karena dianggap sesuai dengan permasalahan yang ada di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 dan diduga paling berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah seperti moral kerja yang rendah. Menurut Wijaya (2015) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, sebagai berikut.

1. Agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut.

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

2.1.2.3. Dimensi Pengukuran Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diukur menggunakan berbagai dimensi sebagai indikator yang dievaluasi. Menurut pendapat Rivai (2011) ada lima dimensi disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2018) ada beberapa dimensi disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan organisasi dan kemampuan

Tujuan organisasi dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena seorang pemimpin harus menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Menurut Sutrisno (2015) dimensi mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Pada penelitian ini disiplin kerja diukur menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu

masih banyak karyawan yang datang terlambat, masih ditemukan karyawan yang menggunakan seragam tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pada saat jam masuk kerja, setelah istirahat masih dijumpai karyawan yang datang tidak tepat waktu dan bahkan tidak kembali lagi ke kantor, dan pulang sebelum waktunya.

2.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja. Dalam penelitian ini, lima faktor utama yang akan dianalisis meliputi kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan, dan status kepegawaian. Pemilihan faktor-faktor tersebut didasarkan pada relevansinya dengan permasalahan yang ditemukan di lokasi penelitian.

2.1.3.1. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018) kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2014). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), kepemimpinan adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

a. Teori Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2018) studi tentang kepemimpinan dikelompokkan menjadi empat pendekatan teori, yaitu:

1. Teori *Great Man* dan Teori *Big-Bang*

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak lahir dari kedua orangtuanya. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Teori *Big-Bang* mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantar seseorang menjadi seorang pemimpin.

2. Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya bukan seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimiliki. Orang yang mempunyai karakter temperamen sangat tepat untuk memimpin organisasi yang bergerak di bidang pengamanan atau bidang sejenis yang membutuhkan ketegasan dalam bersikap, bersuara dan berbuat.

3. Teori Perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian teori ini juga memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat tergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya. Pemimpin yang berperilaku otoriter mungkin tepat apabila diterapkan pada saat revolusi atau pada saat kondisi genting. Perilaku pemimpin yang membimbing kebabakan, mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang mayoritas anggotanya berpendidikan rendah. Perilaku pemimpin yang demokratis mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang anggotanya berpendidikan tinggi dan sebagainya.

4. Teori Situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Semakin sulit suatu situasi dihadapi, semakin sulit juga pemimpin itu membawa atau memimpin organisasinya.

Pemimpin yang berada pada situasi yang stabil, belum tentu dapat menjadi pemimpin pada saat situasi krisis atau situasi yang tidak menentu.

b. Dimensi Pengukuran Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991) secara garis besar dimensi kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Bersikap adil

Dalam kegiatan organisasi, rasa kebersamaan antara para anggota adalah mutlak. Kebersamaan pada hakikatnya mencerminkan adanya kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bersikap adil di sini berarti setiap anggota organisasi harus diperlakukan secara setara dan mendapatkan hak serta tanggung jawab yang sesuai, tanpa ada diskriminasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan. Memberi sugesti berarti memberikan pengaruh yang dapat memotivasi atau menggerakkan perasaan seorang bawahan.

3. Mendukung tujuan organisasi

Pencapaian tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan kepemimpinan. Oleh sebab itu, agar organisasi dapat berjalan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang

ingin dicapai perlu disesuaikan dengan kondisi organisasi dan memungkinkan para bawahan untuk bekerja secara bersama-sama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin disebut berperan sebagai katalisator apabila pemimpin tersebut mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada, serta berupaya memberikan dorongan yang membangkitkan semangat dan meningkatkan kecepatan kerja secara maksimal.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya, ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersifat menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Menurut Martoyo (2007), dimensi kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Pada penelitian ini pengukuran kepemimpinan menggunakan teori Wahjosumidjo (1991) yang menggunakan dimensi bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator dan menciptakan rasa aman. Dimensi ini dipilih karena dimensi-dimensi tersebut sangat lengkap dan detail terkait kepemimpinan serta sesuai dengan masalah yang ada.

2.1.3.2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2018), motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pemberian motivasi sangat penting karena melalui motivasi, setiap karyawan diharapkan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan, jadwal, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu karyawan untuk mencapai tujuan, yang mana terdapat kesediaan karyawan untuk melaksanakan upaya secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upayanya dalam memenuhi kebutuhan individual sesuai hasil kerja yang dicapainya. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu, yang mana sikap dan nilai tersebut ialah sesuatu yang

memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak dalam pemenuhan tujuan (Rivai dan Sagala, 2013).

a. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang mendasari manusia dalam bertindak untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya diantaranya, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Menurut, teori Maslow, manusia berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dalam teori Maslow adalah kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang karyawan untuk melakukan semua kegiatan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dapat berinteraksi yang lebih erat dengan orang lain, meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan lainnya.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan yang menyangkut keinginan seseorang untuk dapat dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, berkaitan dengan pemberian reward dan pujian bagi karyawan yang bekerja dengan baik.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Kebutuhan yang menyangkut dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang, berkaitan dengan pemberian pekerjaan yang menantang kepada karyawan oleh perusahaan.

2. Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Teori ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki motivasi dalam dirinya untuk dapat berprestasi sebab apabila memiliki keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi akan menimbulkan suatu dorongan untuk dapat memenuhi kebutuhan, yang mana kebutuhan tersebut dibagi ke dalam tiga jenis, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi, yaitu kebutuhan yang tercermin dari keinginan seseorang untuk mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkannya secara pribadi atas perbuatannya tersebut, berkaitan dengan ini karyawan akan menentukan tujuan yang wajar guna memperhitungkan risiko dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu kebutuhan yang tercermin dari keinginan seseorang untuk dapat bersahabat dan mempererat interaksinya dengan orang lain, berkaitan dengan ini karyawan akan memperhatikan perasaan orang lain secara sungguh-sungguh serta menyesuaikan diri dengan norma orang lain di lingkungannya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang berkeinginan untuk memiliki pengaruh atas orang lain, berkaitan dengan ini karyawan akan peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi sehingga mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, membuat orang lain terkesan kepadanya, dan senantiasa menjaga reputasi dan kedudukannya tersebut (Dewi dan Harjoyo, 2019).

b. Dimensi Pengukuran Motivasi

Pada penelitian ini, pengukuran motivasi diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow karena dimensi dari teori ini lebih lengkap dan rinci. Selain itu, dimensi dari teori ini sesuai dengan permasalahan yang ada di lokasi penelitian yaitu pada tahun 2024 karyawan tidak mendapatkan bonus dari perusahaan hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Teori ini terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3.3. Hubungan Kemanusiaan (*Human relation*)

Hubungan kemanusiaan adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Onong, 2009). Hubungan kemanusiaan (*Human relation*) adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2009). *Human relation* adalah sarana penghubung antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, serta sesama bawahan untuk menciptakan kepuasan dalam lingkungan kerja, berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung pemimpin dalam komunikasi baik vertikal maupun horizontal.

a. Dimensi Pengukuran Hubungan Kemanusiaan (*human relation*)

Dimensi Hubungan kemanusiaan (*human relation*) menurut Siagian (2004) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan
Rasa kepedulian antar karyawan, kerja sama yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Hubungan kerja yang serasi
Keharmonisan hubungan kerja antar karyawan.

3. Penempatan tenaga kerja yang tepat

Setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Pada penelitian ini dimensi *human relation* menggunakan dimensi menurut Siagian (2004) sesuai dengan permasalahan yang ada di lokasi penelitian terkait keharmonisan hubungan kerja antar karyawan. Dimensi tersebut digunakan karena untuk mengetahui hubungan kemanusiaan karyawan di lapangan seperti apa, dengan demikian dimensi tersebut sangat cocok digunakan dalam penelitian ini.

2.1.3.4. Kesejahteraan Rumah Tangga

Kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik (2007) adalah suatu kondisi dimana seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat dipenuhi sesuai dengan tingkat hidup. Menurut Sunarti (2012), Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat.

Kesejahteraan merupakan suatu hal yang bersifat subjektif, sehingga setiap keluarga atau individu di dalamnya yang memiliki pedoman, tujuan, dan cara hidup yang berbeda akan memberikan nilai yang berbeda tentang faktor-faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan (BKKBN, 2011). Keluarga Sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materiil yang layak, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar anggota dan antar keluarga dengan masyarakat dan lingkungan. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009).

a. Dimensi Pengukuran Kesejahteraan

Terdapat berbagai dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan. Menurut Achour dkk. (2011), kesejahteraan dapat diukur melalui tiga dimensi diantaranya, yaitu kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup. Hasibuan (2016) mengemukakan dimensi yang menjadi ukuran kesejahteraan, yaitu gaji/upah, tunjangan, asuransi kesehatan, fasilitas, dan jaminan hari tua. Pada penelitian kesejahteraan yang diukur adalah kesejahteraan rumah tangga bukan individu.

Tingkat kesejahteraan menurut BKKBN diukur berdasarkan pemenuhan 21 indikator kesejahteraan secara mendalam. Berdasarkan pemenuhan tersebut, tingkat kesejahteraan dibagi menjadi berapa tahapan kesejahteraan, yaitu:

1. Keluarga Sejahtera I

Indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator "kebutuhan dasar keluarga" (*basic needs*) :

- a. Pada umumnya anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.
- b. Anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
- c. Rumah yang ditempati keluarga mempunyai atap, lantai dan dinding yang baik.
- d. Bila ada anggota keluarga sakit dibawa ke sarana Kesehatan.
- e. Bila pasangan usia subur ingin ber KB pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi.
- f. Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah.

2. Keluarga Sejahtera II

Indikator Keluarga Sejahtera II (KS II) atau indikator "kebutuhan psikologis" (*psychological needs*) keluarga, yaitu :

- a. Pada umumnya anggota keluarga melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing masing.
- b. Paling kurang sekali seminggu seluruh anggota keluarga makan daging/ikan/telur.

- c. Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru dalam setahun.
- d. Luas lantai rumah paling kurang 8 m² untuk setiap penghuni rumah.
- e. Tiga bulan terakhir keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing.
- f. Ada seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk memperoleh penghasilan.
- g. Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan latin.
- h. Pasangan usia subur dengan anak dua atau lebih menggunakan alat/obat kontrasepsi.

3. Keluarga Sejahtera III

Indikator Keluarga Sejahtera III (KS III) atau indikator "kebutuhan pengembangan" (*developmental needs*), yaitu :

- a. Keluarga berupaya meningkatkan pengetahuan agama.
- b. Sebagian penghasilan keluarga ditabung dalam bentuk uang atau barang.
- c. Kebiasaan keluarga makan bersama paling kurang seminggu sekali dimanfaatkan untuk berkomunikasi.
- d. Keluarga ikut dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal.
- e. Keluarga memperoleh informasi dari surat kabar/majalah/radio/tv/internet.

4. Keluarga Sejahtera III Plus

Indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus) atau indikator "aktualisasi diri" (*self esteem*), yaitu:

- a. Keluarga secara teratur dengan suka rela memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial.
- b. Ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/ institusi masyarakat.

Berikut ini merupakan 5 kategori dari tahapan kesejahteraan menurut BKKBN, adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Keluarga Pra Sejahtera (KPS)
 Keluarga yang tidak dapat memenuhi salah satu dari enam indikator Keluarga Sejahtera (KS) I atau disebut kebutuhan dasar keluarga.
2. Tahapan Keluarga Sejahtera (KS) I
 Keluarga yang dapat memenuhi enam indikator Keluarga Sejahtera (KS) I, tetapi tidak memenuhi delapan indikator Keluarga Sejahtera (KS) II.
3. Tahapan Keluarga Sejahtera (KS) II
 Keluarga yang mampu memenuhi enam indikator tahapan KS I dan delapan indikator KS II, tetapi tidak memenuhi lima indikator KS III.
4. Tingkat Keluarga Sejahtera (KS) III
 Keluarga yang mampu memenuhi enam indikator tahapan KS I, delapan indikator KS II, dan lima indikator KS III.
5. Tingkat Keluarga Sejahtera (KS) III Plus
 Keluarga yang mampu memenuhi keseluruhan dari enam indikator tahapan KS I, delapan indikator KS II, lima indikator KS III, serta dua indikator tahapan KS III Plus (BKKBN, 2011).

Dalam penelitian ini pengukuran kesejahteraan menggunakan indikator menurut BKKBN (2011), sebanyak 21 indikator kesejahteraan, dengan 5 tahapan yaitu (KPS), (KS) I, (KS) II, (KS) III, (KS) III Plus. Indikator ini dipilih karena dirasa dapat menganalisis lebih rinci dan mendalam tentang tingkat kesejahteraan Departemen *Warehouse* PT GGP PG 4. Hal ini karena pendekatan ini memberikan pandangan menyeluruh tentang tingkat kesejahteraan rumah tangga, tidak hanya berfokus pada satu aspek tertentu.

2.1.3.5. Status Kepegawaian

Status pekerja atau kepegawaian memiliki arti sebagai kedudukan karyawan dalam suatu organisasi (Sholihah, 2013). Status disini bisa berarti pangkat atau golongan serta status karyawan yang meliputi karyawan tetap ataupun karyawan tidak tetap. Menurut Peraturan Dirjen Pajak No. 31/PJ/2009, yang dimaksud

karyawan tetap adalah mereka yang memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Imbalan yang diperoleh karyawan tetap bisa berupa gaji, tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, dan fasilitas lainnya. Sementara itu, karyawan tidak tetap adalah sumber daya manusia lain dalam organisasi selain karyawan tetap. Karyawan tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa status pekerja menjadi dua yaitu karyawan tetap yang diikat oleh PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yaitu mereka yang bekerja dan diangkat sebagai karyawan tetap sesuai dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Selain itu ada juga karyawan tidak tetap yang diikat oleh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yakni mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja pada waktu tertentu sesuai perjanjian. Pegawai tetap dan pegawai tidak tetap tentu saja secara psikologis akan memunculkan perilaku yang berbeda. Pekerja tetap memiliki keunggulan dari sisi keamanan kerja karena masa kerja mereka permanen (biasanya sampai masa pensiun). Sementara itu pekerja tidak tetap berada pada posisi kurang aman karena bisa diberhentikan sewaktu-waktu sesuai dengan kesepakatan kerja. Pada penelitian ini status kepegawaian diukur menggunakan 2 kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

2.1.4. Model

Model adalah suatu representasi penyederhanaan dari sebuah realita yang kompleks dan memiliki fitur yang sama dengan tiruannya dalam menyelesaikan permasalahan dengan tujuan untuk memahami realita tersebut secara terukur. Sebagai alat bantu atau media yang mencerminkan dan menyederhanakan fenomena dalam realita, model menjadi media yang sederhana, mudah, murah, dan informatif sehingga permasalahannya lebih mudah untuk dipahami dan dikualifikasikan. Dalam

pembuatan suatu model terdapat suatu proses penyederhanaan, pendekatan, dan asumsi-asumsi, seperti skala dan sebagainya. Informasi-informasi yang terdapat dalam model dibuat dan dianggap penting untuk ditelaah (Achmad, 2008). Terdapat beberapa jenis model, yaitu morfologi, ikonik, dan matematika.

Dalam penelitian ini akan menggunakan model matematika, yaitu model yang mendukung suatu matematis. Pembentukan model tersebut melalui beberapa tahapan diantaranya, yaitu :

- a. Spesifikasi model adalah proses menentukan variabel-variabel yang akan digunakan baik variabel terikat maupun variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu disiplin kerja dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, dan status kepegawaian.
- b. Parameterisasi adalah proses penentuan parameter yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan dimensi pengukuran sebagai parameternya. Dimensi pengukuran untuk variabel terikat yaitu disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja. Untuk variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian. Variabel kepemimpinan dapat diukur menggunakan dimensi bersikap adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai. Variabel kesejahteraan dapat diukur menggunakan dimensi dengan 5 tahapan kategori yaitu KPS, KS I, KS II, KS III, KS III plus. Variabel motivasi dapat diukur menggunakan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel hubungan kemanusiaan dapat diukur menggunakan dimensi suasana kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang serasi, dan penempatan tenaga kerja yang tepat pada variabel. Variabel status kepegawaian dapat diukur dengan cara mengkategorikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- c. Validasi adalah proses terakhir yaitu proses pengujian kevalidan. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas pada kuesioner sebagai alat pengumpul data. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik untuk mendapatkan model regresi yang valid.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka melengkapi referensi pada penelitian ini, maka dilakukan pengkajian terhadap penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaannya yang sama-sama meneliti faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Pada penelitian terdahulu menurut Saputri dan Wahyuningsih (2021) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan, sedangkan menurut Armansyah (2016) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh hubungan kemanusiaan (*human relation*) dan lingkungan kerja. Selain itu, pada menurut Gigih dan Soewito (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian dan strata pendidikan. Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tersebut dijadikan bahan acuan dan referensi pada penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi kekurangan pada penelitian terdahulu (*research gap*). Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, namun belum ada penelitian yang menggabungkan lima variabel bebas sekaligus. Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dari penelitian sebelumnya, yaitu dengan mengangkat lima variabel bebas berupa kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian. Khusus untuk variabel kesejahteraan rumah tangga, digunakan dimensi yang dikembangkan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (2011) yang terdiri dari 21 indikator dengan 5 tahapan yaitu KPS, (KS) I, (KS) II, (KS) III, dan (KS) III Plus, yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Objek penelitian ini adalah karyawan PT GGP Departemen *Warehouse* PG 4. Selain itu, pada penelitian terdahulu tidak ada yang memilih lokasi penelitian yang sama dengan penelitian ini dan pada penelitian ini mencari determinan disiplin kerja karena belum banyak orang yang meneliti. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penelitian terdahulu

No.	Judul (Peneliti/Tahun)	Metode Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indokom Samudra Persada (Zayyan, Sayekti dan Nugraha, 2023).	- Metode survei - Teknik <i>accidental sampling</i> - 51 responden	- Analisis deskriptif - Analisis regresi linear berganda	- Kepuasan kerja karyawan PT ISP masuk kategori puas (tinggi) dan motivasi, kedisiplinan serta kinerja karyawan PT ISP masuk kedalam kategori baik (tinggi). - Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT ISP.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT Sugar Labinta Lampung Selatan (Hanifah, Sayekti, dan Nugraha, 2022).	- Metode Survei. - Teknik <i>simple random sampling</i> - 63 responden	- Analisis Deskriptif - Analisis regresi linear berganda	- kepemimpinan foreman seksi proses cukup baik, motivasi operator proses cukup baik, dan kinerja operator proses sudah masuk kategori baik. - Suku berpengaruh nyata terhadap kinerja operator proses, sedangkan umur, pendidikan, lama bekerja, dan jumlah anggota keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja operator proses.
3.	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung (Armansyah, 2016).	- Metode Survei - Teknik sampling <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	- Analisis deskriptif - Analisis regresi linear berganda	<i>Human relation</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Tabel 3. Lanjutan

No.	Judul (Peneliti/Tahun)	Metode Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan (Nashas, 2012).	- Metode sensus. - Teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan.	- Analisis deskriptif - Analisis regresi linear berganda.	- Variabel kesejahteraan, sanksi, dan teladan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja - Teladan pemimpin merupakan faktor paling dominan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Stain Pamekasan.
5.	Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Mauli dan Wijayanto, 2021).	- Metode Survei. - Teknik random sampling - 80 responden	- Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap (Saputri dan Wahyuningsih, 2021).	- Metode sensus - Teknik sampling jenuh.	Analisis regresi linear berganda.	- Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. - Variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
7	Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bont Technologies Nusantara (Pranitasari dan Khotimah, 2021).	Teknik <i>purposive sampling</i>	Analisis Deskriptif Kualitatif	Status karyawan di PT Bont Technologies Nusantara memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan Admin, Marketing, Technical Support, dan Application dan Iot PT Bont Technologies Nusantara

Tabel 3. Lanjutan

No	Judul (Peneliti/Tahun)	Metode Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
8.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai PT PLN (Persero) (Harmita, Tahir, Burhanuddin, 2022).	- Metode sensus - Teknik sampling jenuh.	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello Kota Makassar.
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Rosalina dan Wati, 2020).	- Metode sensus - Teknik sampling jenuh	- Analisis statistik deskriptif - <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	- Gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori cukup baik, disiplin kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori baik. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Status Kepegawaian dan Strata Pendidikan terhadap Disiplin Kerja di Ruang Inap RSUD Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan (Gigih dan Soewito, 2016).	- Metode <i>cross sectional</i> . - Teknik sampling jenuh	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh status kepegawaian dan strata pendidikan dengan disiplin kerja perawat dan bidan di ruang rawat inap RSUD Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan.

2.3. Kerangka Pemikiran

PT Great Giant Pineapple (GGP) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis dan menjadi perusahaan penghasil nanas terbesar di Indonesia dan terbesar ketiga di dunia setelah Thailand dan Filipina. Dalam kegiatan budidaya di perusahaan perkebunan dengan skala besar sangat diperlukan tempat untuk pengelolaan sarana produksi agar suatu kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, yaitu Departemen *Warehouse*. PT Great Giant Pineapple memiliki 5 Departemen *Warehouse* dengan lokasi yang berbeda-beda, salah satunya yaitu Departemen *Warehouse* PG 4. Departemen ini bertanggung jawab atas penyimpanan, pengelolaan, kegiatan penimbangan, serta distribusi sarana produksi agar selalu tersedia dan terjaga kualitasnya untuk mendukung kelancaran proses produksi. Untuk memastikan kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang optimal, terutama sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki rasa disiplin kerja tinggi, yang dapat ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan.

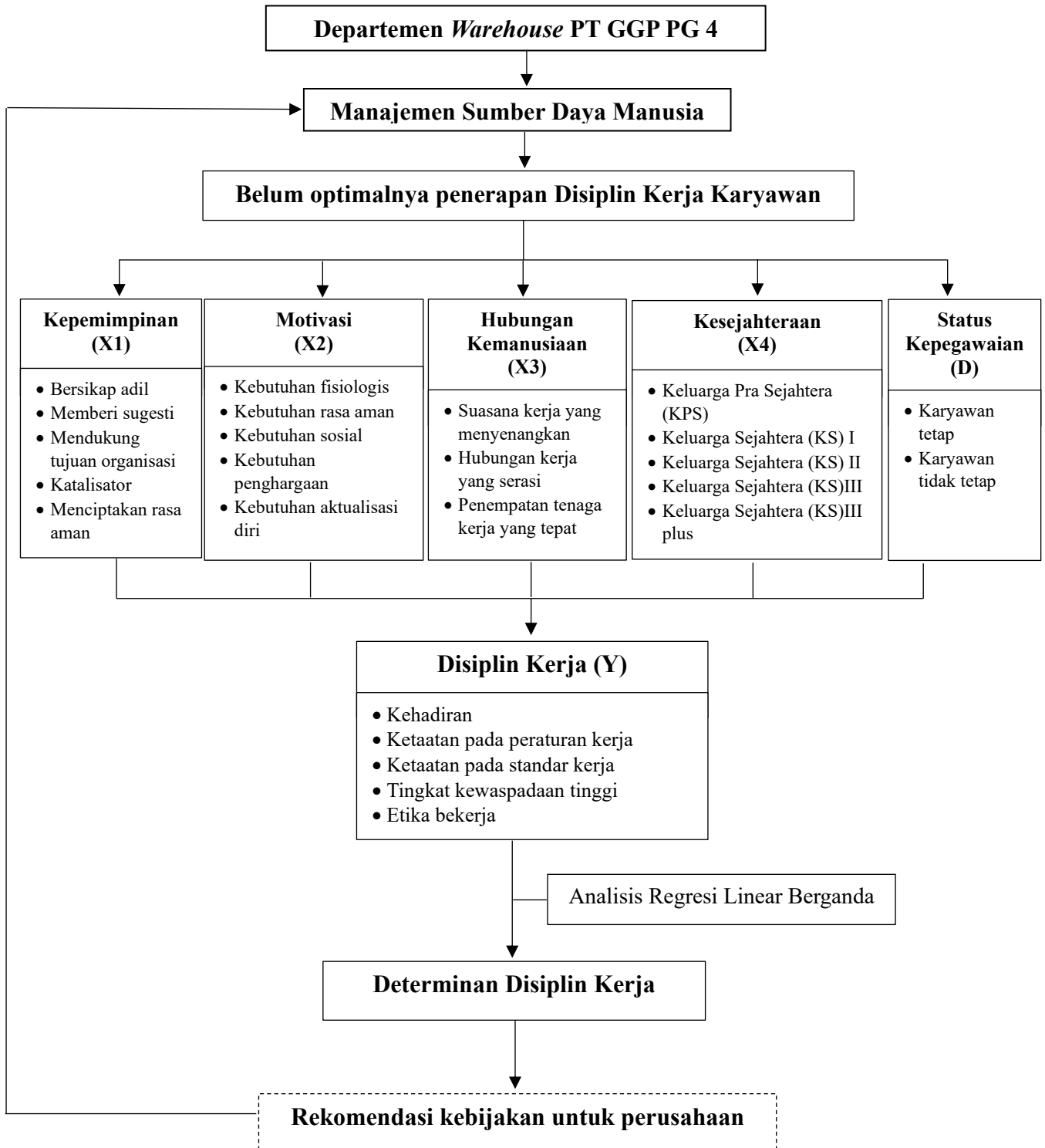
Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 menetapkan aturan kedisiplinan berupa ketentuan seragam kerja dan jam kerja yang wajib dipatuhi seluruh pegawai. Seragam ditetapkan berbeda berdasarkan hari dan jabatan. Selain itu, jam kerja juga diatur secara ketat, yakni pukul 07.30 – 15.45 dari senin - jumat dan hanya setengah hari kerja pada hari sabtu. Namun, masih ditemukan karyawan yang masih melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, karyawan yang menggunakan seragam tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pada saat jam masuk kerja, setelah istirahat masih dijumpai karyawan yang datang tidak tepat waktu dan bahkan tidak kembali lagi ke kantor, dan pulang sebelum waktunya.

Belum optimalnya tingkat disiplin kerja pada Departemen *Warehouse* PT Gerat Giant Pineapple PG 4 dapat menyebabkan kegiatan kegiatan oprasional perusahaan tidak efektif dan efisien. Hal ini akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

Terdapat beberapa variabel yang akan dianalisis untuk menilai disiplin kerja di Departemen *Warehouse* PG 4, variabel yang digunakan untuk menilai antara lain kepemimpinan (X1), motivasi (X2), hubungan kemanusiaan (X3), kesejahteraan (X4), status kepegawaian (D), dan disiplin kerja karyawan (Y). Menurut Wahjosumidjo (1991) variabel kepemimpinan dianalisis menggunakan dimensi bersikap adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai. Menurut teori Hierarki Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Siagian (2004) dan seragam dengan penelitian Armansyah (2016) variabel hubungan kemanusiaan diukur menggunakan dimensi suasana kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang serasi, dan penempatan tenaga kerja yang tepat. Menurut BKKBN (2011) kesejahteraan dinilai menggunakan 21 indikator dengan 5 tahapan kategori yaitu Keluarga Pra Sejahtera (KPS), Keluarga Sejahtera (KS) I, Keluarga Sejahtera (KS) II, Keluarga Sejahtera (KS) III, dan Keluarga Sejahtera (KS) III plus. Status kepegawaian dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Menurut teori Rivai (2011) disiplin kerja diukur menggunakan dimensi diantaranya, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja

Perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi disiplin kerja dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan transformasi data menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu dengan mengubah data ordinal menjadi data interval agar memenuhi syarat penggunaan analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan determinan disiplin kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, produktivitas, serta efisiensi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau rekomendasi kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk mengoptimalkan disiplin kerja karyawan, guna meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada Departemen *Warehouse* PG 4 .



Gambar 1. Alur pemikiran Determinan disiplin kerja pada karyawan Departemen Warehouse PT Great Giant Pineapple PG 4

Keterangan:



diteliti



tidak diteliti

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Diduga kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, dan status kepegawaian berpengaruh terhadap disiplin kerja Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode, Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Sensus adalah metode dasar dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi, sehingga data yang diperoleh lebih akurat karena mencakup keseluruhan objek penelitian. Pemilihan metode ini didasari oleh teori Arikunto (2012) yang menyatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Sampel yang diteliti pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 . Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan yaitu 13 orang karyawan tetap dan 37 orang karyawan tidak tetap, yang terdiri dari Pelaksana Administrasi, Pelaksana Material Packaging, Pelaksana Bahan Pembantu *Plantation*, Pelaksana *Sparepart & BBM Oil*, Pelaksana *Inventory Control*, Quality Material Packaging, Driver Tangki Solar, Operator Timbangan, Sanitasi, dan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Lokasi penelitian ini terletak di PT Great Giant Pineapple PG 4 yang berada di Jl. Way Kambas, Kec. Labuhan Ratu, Kab. Lampung Timur. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT Great Giant Pineapple PG 4 merupakan salah satu perusahaan produksi nanas terbesar di Indonesia dan terdapat masalah disiplin kerja karyawan di Departemen *Warehouse*. Waktu pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Mei 2025 – Juni 2025.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional mencakup pengertian yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini diantaranya, yaitu:

3.2.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Penilaian disiplin kerja karyawan dilakukan oleh 7 orang atasan terdiri dari 5 orang kepala seksi dan 2 orang mandor yang diwawancarai untuk menilai disiplin kerja bawahannya masing-masing. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi menurut pendapat (Rivai, 2011).

a. Kehadiran

Kehadiran adalah penilaian tindakan dalam melaporkan kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di suatu perusahaan. Kehadiran merupakan dimensi disiplin kerja yang akan dilihat dengan indikator ketepatan waktu masuk kerja, keberadaan di ruangan saat jam kerja, dan ketepatan waktu pulang kerja. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = selalu terlambat, 2 = sering hampir terlambat, 3 = kadang – kadang datang tepat waktu, 4 = hampir selalu datang tepat waktu, 5 = selalu datang tepat waktu.
- 2) 1 = sering meninggalkan ruangan tanpa alasan yang jelas, 2 = cukup sering meninggalkan ruangan tanpa alasan yang jelas, 3 = jarang meninggalkan ruangan, 4 = hampir selalu berada di ruangan kerja, 5 = selalu berada di ruangan kerja selama jam kerja.
- 3) 1 = selalu pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan, 2 = kadang-kadang pulang lebih awal, 3 = jarang pulang lebih awal, 4 = hampir selalu tepat waktu, 5 = selalu tepat waktu.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan adalah penilaian kepatuhan karyawan dalam mengikuti dan melaksanakan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan dimensi disiplin kerja yang akan dilihat dengan indikator kesesuaian dalam menaati aturan kerja dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = tidak pernah menaati aturan, 2 = jarang menaati aturan kerja, 3 = cukup sering menaati aturan, 4 = sering menaati aturan, 5 = selalu menaati aturan.
- 2) 1 = sangat tidak bertanggung jawab, 2 = kurang bertanggung jawab, 3 = cukup bertanggung jawab, 4 = bertanggung jawab, 5 = sangat bertanggung jawab.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah penilaian kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur, pedoman, serta kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Ketaatan pada standar kerja merupakan dimensi disiplin kerja yang akan dilihat dengan indikator kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar prosedur kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = sangat tidak sesuai standar prosedur kerja, 2 = tidak sesuai standar prosedur kerja, 3 = cukup sesuai standar prosedur kerja, 4 = sesuai standar prosedur kerja, 5 = sangat sesuai dengan standar prosedur kerja.
- 2) 1 = sangat sering terlambat menyelesaikan pekerjaan, 2 = sering terlambat menyelesaikan pekerjaan, 3 = jarang terlambat menyelesaikan pekerjaan, 4 = sering menyelesaikan tepat waktu, 5 = selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi adalah penilaian tentang kondisi dimana karyawan selalu berhati-hati, teliti, dan siap dalam menghadapi situasi kerja, serta mampu mengantisipasi risiko atau potensi bahaya demi menjaga keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Tingkat kewaspadaan tinggi merupakan dimensi disiplin kerja yang akan dilihat dengan indikator ketelitian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kantor. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = sangat kurang teliti saat menyelesaikan tugas, 2 = kurang teliti saat menyelesaikan tugas, 3 = cukup teliti saat menyelesaikan tugas, 4 = teliti saat menyelesaikan tugas, 5 = sangat teliti saat menyelesaikan tugas.
- 2) 1 = sangat tidak berhati-hati, 2 = tidak berhati-hati, 3 = cukup berhati-hati, 4 = berhati-hati, 5 = sangat berhati-hati.

e. Etika bekerja

Etika bekerja adalah seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang mengatur perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Etika bekerja merupakan dimensi disiplin kerja yang akan dilihat dengan indikator kesesuaian pemakaian seragam. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = tidak pernah memakai seragam sesuai aturan, 2 = sering melanggar aturan berpakaian, 3 = kadang mematuhi aturan berpakaian, 4 = memakai seragam sesuai aturan, 5 = selalu berpakaian rapi dan sesuai ketentuan perusahaan.

3.2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak karyawan yang dipimpin untuk bekerja sama dan dapat bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat 7 pemimpin yang dinilai oleh masing-masing bawahan terdiri dari 5 kepala seksi dan 2 mandor di Departemen *Warehouse*. Pada

penelitian ini dimensi kepemimpinan yang akan diukur berupa bersikap adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai. Dimensi pada variabel kepemimpinan mengacu pada teori Wahjosumidjo (1991), yaitu:

a. Bersikap adil

Bersikap adil adalah penilaian karyawan terhadap pemimpinnya yang memberikan perlakuan setara kepada semua bawahan serta memastikan bahwa setiap individu menerima hak dan menjalankan tanggung jawabnya secara proporsional tanpa adanya perlakuan diskriminatif. Bersikap adil merupakan dimensi kepemimpinan yang dapat diukur dengan indikator yaitu pemberian tugas yang adil dan pemberian kesempatan yang sama bagi karyawan dalam seleksi jenjang kepegawaian. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = sangat tidak adil dalam pemberian tugas, 2 = tidak adil dalam pemberian tugas, 3 = cukup adil dalam pemberian tugas, 4 = adil dalam pemberian tugas, 5 = sangat adil dalam pemberian tugas.
- 2) 1 = tidak memberikan kesempatan kepada karyawan, 2 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan pimpinan, 3 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan yang dekat dengan pimpinan, 4 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan pilihan, 5 = memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan.

b. Memberi sugesti

Memberi sugesti adalah penilaian karyawan terhadap pemimpinnya yang dapat memberikan pengaruh untuk memotivasi atau menggerakkan perasaan seorang bawahan dalam bekerja. Memberi sugesti merupakan dimensi kepemimpinan yang dapat diukur dengan indikator yaitu menjadi teladan yang baik dan memberi semangat kerja. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = tidak pernah menjadi teladan yang baik, 2 = jarang menjadi teladan yang baik, 3 = cukup sering menjadi teladan yang baik, 4 = sering menjadi teladan yang baik, 5 = sangat sering menjadi teladan yang baik.
- 2) 1 = tidak pernah memberi semangat kerja, 2 = jarang memberi semangat kerja, 3 = cukup sering memberi semangat kerja, 4 = sering memberi semangat kerja, 5 = sangat sering memberi semangat kerja.

c. Mendukung tujuan organisasi

Mendukung tujuan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap pemimpinnya dalam memberikan dukungan untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu kerjasama yang baik antara pemimpin dengan bawahan. Mendukung tujuan organisasi adalah dimensi kepemimpinan yang akan diukur dengan indikator yaitu pendekatan kepada karyawan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = sangat tidak pandai melakukan pendekatan, 2 = tidak pandai melakukan pendekatan, 3 = cukup pandai melakukan pendekatan, 4 = pandai melakukan pendekatan, 5 = sangat pandai melakukan pendekatan.

d. Katalisator

Katalisator adalah penilaian karyawan terhadap pemimpinnya dalam hal kemampuan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada untuk meningkatkan kecepatan kerja secara maksimal. Katalisator merupakan dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pengawasan pekerjaan karyawan dan informasi petunjuk pelaksanaan kerja. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = tidak pernah mengawasi, 2 = jarang mengawasi, 3 = cukup sering mengawasi, 4 = sering mengawasi, 5 = sangat sering mengawasi.
- 2) 1 = tidak pernah memberikan informasi, 2 = jarang memberikan informasi, 3 = cukup sering memberikan informasi, 4 = sering memberikan informasi, 5 = sangat sering memberikan informasi.

e. Menciptakan rasa aman

Menciptakan rasa aman harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dengan menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi berbagai permasalahan agar bawahan merasa terlindungi dan yakin bahwa masalah apapun bisa diatasi dengan baik. Menciptakan rasa aman adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator penyelesaian ketidakharmonisan antar karyawan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = tidak pernah mencari alternatif penyelesaian, 2 = jarang mencari alternatif penyelesaian, 3 = cukup sering mencari alternatif penyelesaian, 4 = sering mencari alternatif penyelesaian, 5 = sangat sering mencari alternatif penyelesaian.

f. Bersikap menghargai

Bersikap menghargai adalah penilaian karyawan terhadap pemimpinnya dalam memberikan penghargaan atau pengakuan kepada bawahannya. Bersikap menghargai merupakan dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pemberian pujian kepada karyawan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain, yaitu 1 = tidak pernah memberikan pujian, 2 = jarang memberikan pujian, 3 = cukup sering memberikan pujian, 4 = sering memberikan pujian, 5 = sangat sering memberikan pujian.

3.2.3. Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi menurut teori Hierarki kebutuhan Maslow.

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah penilaian yang memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Imbalan jasa tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dari segi sandang, pangan, papan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator yaitu pemenuhan sandang, pangan, papan.

Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan belum terpenuhi, 2 = kebutuhan sandang sudah terpenuhi, sedangkan kebutuhan pangan dan papan belum terpenuhi, 3 = kebutuhan sandang dan pangan sudah terpenuhi, sedangkan papan belum terpenuhi, 4 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan cukup terpenuhi, 5 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan sangat terpenuhi.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman adalah penilaian yang menjelaskan mengenai keamanan yang dirasakan oleh karyawan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator jaminan asuransi dari perusahaan dan jaminan hari tua yang dijanjikan oleh perusahaan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = tidak ada jaminan asuransi, 2 = jaminan asuransi buruk, 3 = jaminan asuransi cukup baik, 4 = jaminan asuransi baik, 5 = jaminan asuransi sangat baik.
- 2) 1 = tidak ada jaminan hari tua, 2 = jaminan hari tua yang diberikan sangat kurang sesuai, 3 = jaminan hari tua cukup sesuai, 4 = jaminan hari tua sesuai, 5 = jaminan hari tua sangat sesuai.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu penilaian kebutuhan untuk dapat berinteraksi dengan baik antar rekan kerja. Kebutuhan sosial adalah dimensi dapat diukur dengan indikator yaitu hubungan yang baik antar rekan kerja. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = sangat tidak dapat berkomunikasi dengan baik, 2 = tidak dapat berkomunikasi dengan baik, 3 = dapat berkomunikasi dengan cukup baik, 4 = dapat berkomunikasi dengan baik, 5 = dapat berkomunikasi dengan sangat baik.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah penilaian yang menjelaskan mengenai penghargaan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Kebutuhan penghargaan adalah dimensi dapat diukur dengan indikator yaitu pemberian pujian dan pemberian *reward* berupa bonus yang diterima. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = tidak pernah mendapat pujian, 2 = jarang mendapat pujian, 3 = cukup sering mendapat pujian, 4 = sering mendapat pujian, 5 = sangat sering mendapat pujian.
- 2) 1 = tidak pernah menerima bonus, 2 = sangat jarang menerima bonus, 3 = kadang-kadang menerima bonus, 4 = sering menerima bonus, 5 = selalu menerima bonus.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah penilaian tentang kesempatan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa dalam bekerja. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator yaitu pengembangan kreativitas karyawan dalam bekerja. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = tidak pernah diberikan kesempatan, 2 = jarang diberikan kesempatan, 3 = cukup sering diberikan kesempatan, 4 = sering diberikan kesempatan, 5 = selalu diberikan kesempatan.

3.2.4. Hubungan Kemanusiaan (*Human relation*)

Variabel *human relation* dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga dimensi (Siagian, 2004).

a. Suasana kerja yang menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan adalah penilaian tentang keadaan positif yang ada di tempat kerja. Suasana kerja yang menyenangkan diukur menggunakan indikator rasa kepedulian antar karyawan, kerja sama

yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban, antara lain:

- 1) 1 = sangat tidak terdapat rasa kepedulian antar karyawan, 2 = tidak terdapat rasa kepedulian antar karyawan, 3 = cukup terdapat rasa kepedulian antar karyawan, 4 = rasa kepedulian antar karyawan sudah baik, 5 = rasa kepedulian antar karyawan sudah sangat baik.
- 2) 1 = Sangat tidak bekerja sama dengan baik, 2 = tidak bekerja sama dengan baik, 3 = cukup bekerja sama dengan baik, 4 = sudah bekerja sama dengan baik, 5 = sangat sudah bekerja sama dengan baik.
- 3) 1 = sangat tidak nyaman, 2 = tidak nyaman, 3 = cukup nyaman, 4 = nyaman, 5 = sangat nyaman.

b. Hubungan kerja yang serasi

Hubungan kerja yang serasi adalah penilaian tentang keharmonisan karyawan di tempat kerja. Hubungan yang serasi diukur menggunakan indikator keharmonisan hubungan kerja antar karyawan. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = sangat tidak harmonis dan sering terdapat konflik, 2 = tidak harmonis dan cukup sering terdapat konflik, 3 = cukup harmonis dan jarang terdapat konflik, 4 = harmonis dan tidak terdapat konflik, 5 = sangat harmonis dan tidak pernah ada konflik.

c. Penempatan tenaga kerja yang tepat,

Penempatan tenaga kerja yang tepat adalah penilaian tentang kesesuaian penempatan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka. Penempatan kerja yang tepat diukur menggunakan indikator kesesuaian penempatan tenaga kerja dengan kemampuan yang dimiliki. Pengukuran dimensi ini melalui skala *likert* dengan lima kategori alternatif jawaban yaitu 1 = sangat tidak sesuai dengan kemampuan, 2 = kurang sesuai dengan kemampuan, 3 = cukup sesuai dengan kemampuan, 4 = sesuai dengan kemampuan, 5 = sangat sesuai dengan kemampuan.

3.2.5. Kesejahteraan Rumah Tangga

Pada penelitian ini kesejahteraan diukur menggunakan 21 indikator dan dibagi kedalam beberapa tahapan yaitu Keluarga Sejahtera (KS) I, Keluarga Sejahtera (KS) II, Keluarga Sejahtera (KS) III, dan Keluarga Sejahtera (KS) III Plus yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator kesejahteraan

No.	Indikator	Tahapan
1.	a) Anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih b) Anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda (di rumah, bepergian, sekolah/kantor) c) Rumah yang ditempati mempunyai atap, lantai, dan dinding yang baik. d) Bila ada anggota keluarga sakit dibawa ke sarana kesehatan. e) Bila pasangan usia subur ingin ber-KB pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi f) Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah	Keluarga Sejahtera I
2.	a) Pada umumnya anggota keluarga melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. b) Paling kurang sekali seminggu seluruh anggota keluarga makan daging/ikan/telur. c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru dalam setahun. d) Luas lantai rumah paling kurang 8 m ² untuk setiap penghuni rumah. e) Tiga bulan terakhir keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing. f) Ada seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk memperoleh penghasilan. g) Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan. h) Pasangan usia subur dengan anak dua atau lebih menggunakan alat/obat kontrasepsi.	Keluarga Sejahtera II
3.	a) Keluarga berupaya meningkatkan pengetahuan agama. b) Sebagian penghasilan keluarga ditabung dalam bentuk uang atau barang. c) Kebiasaan keluarga makan bersama paling kurang seminggu sekali dimanfaatkan untuk berkomunikasi. d) Keluarga ikut dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal. e) Memperoleh informasi dari surat kabar/majalah/radio/tv/internet.	Keluarga Sejahtera III
4.	a) Keluarga secara teratur dengan suka rela memberikan sumbangan materil untuk kegiatan sosial. b) Ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/ institusi Masyarakat	Keluarga Sejahtera III Plus

Sumber : BKKBN (2011)

Berikut ini merupakan 5 kategori dari tahapan kesejahteraan menurut BKKBN, diukur menggunakan skala *likert* adalah sebagai berikut:

1= Keluarga Pra Sejahtera (KPS)

Keluarga yang tidak dapat memenuhi salah satu dari enam indikator Keluarga Sejahtera (KS) I atau disebut kebutuhan dasar keluarga.

2= Keluarga Sejahtera (KS) I

Keluarga yang dapat memenuhi enam indikator Keluarga Sejahtera (KS) I, tetapi tidak memenuhi delapan indikator Keluarga Sejahtera (KS) II.

3= Keluarga Sejahtera (KS) II

Keluarga yang mampu memenuhi enam indikator tahapan KS I dan delapan indikator KS II, tetapi tidak memenuhi lima indikator KS III.

4= Keluarga Sejahtera (KS) III

Keluarga yang mampu memenuhi enam indikator tahapan KS I, delapan indikator KS II, dan lima indikator KS III.

5= Keluarga Sejahtera (KS) III Plus

Keluarga yang mampu memenuhi keseluruhan dari enam indikator tahapan KS I, delapan indikator KS II, lima indikator KS III, serta dua indikator tahapan KS III Plus.

3.2.6. Status kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Status kepegawaian dalam penelitian ini merupakan *dummy variable*, dibedakan menjadi dua kategori yaitu 1 = Karyawan tetap dan 0 = Karyawan tidak tetap.

3.3. Teknik Sampling dan Responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Alasan menggunakan

teknik sampling sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Dengan demikian jumlah responden yang akan dilibatkan dalam penelitian berjumlah 50 karyawan.

3.4. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara secara langsung kepada karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4. Data primer pada penelitian ini meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, status kepegawaian kesejahteraan rumah tangga, dan disiplin kerja. Data sekunder pada penelitian ini bersumber dari perusahaan yaitu data jumlah karyawan dan absensi karyawan. Data PDRB Provinsi Lampung dan Data volume ekspor nanas Indonesia dari lembaga–lembaga atau instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung dan Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian, dengan studi literatur dan laporan publikasi yang sesuai dengan penelitian.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara secara langsung kepada karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 untuk memperoleh informasi sebagai data penelitian. Karyawan diwawancarai untuk menilai kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga dan status kepegawaian, sedangkan atasan karyawan diwawancarai untuk menilai disiplin kerja karyawan yang bersangkutan. Wawancara yang dilakukan tersebut menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Kuesioner tersebut berisikan sekumpulan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden yang terdiri

dari pertanyaan terkait identitas responden dan pertanyaan terkait pengukuran variabel penelitian. Kuesioner dibuat dengan pertanyaan yang terstruktur dan menyediakan jawaban dalam bentuk skala/skor dengan jawaban yang disesuaikan dengan pertanyaan sehingga memudahkan responden dalam menjawabnya serta menghindari bias. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner untuk menguji kevalidan dan konsistensi kuesioner dalam pengumpulan data.

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat atau tingkat ketepatan antara data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek (Sugiyono, 2020). Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah pertanyaan dalam kuesioner valid atau tidak. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner yang telah dibuat, benar-benar dapat mengukur apa yang dikehendaki untuk diukur. Dengan kata lain, uji validitas dilakukan terkait dengan keakuratan instrumen penelitian. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, menurut Sugiyono (2020) adalah sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari variabel Y

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka t hitung dibandingkan dengan t tabel, dan dihitung menggunakan *software* SPSS 24, dengan kriteria atau kaidah keputusannya adalah :

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas pada variabel diantaranya, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, dan hubungan kemanusiaan, karena data yang terkumpul merupakan data ordinal. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 karyawan dari populasi penelitian secara sembarang tanpa dilakukan pemilihan sampel terlebih dahulu. Dengan demikian, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,361 sebab jumlah sampel (n) = 30 ($df = 30 - 2 = 28$) dan $\alpha = 0,5$. Berikut hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan di setiap variabel penelitian menggunakan SPSS v.24 dan secara lengkap pada Lampiran Tabel 50,52, 54, dan 56.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

No.	Dimensi	Indikator	r- hitung	r- tabel	Ket.
1.	Kehadiran	1. Ketepatan masuk kerja	0,474	0,361	Valid
		2. Keberadaan di ruangan saat jam kerja	0,497	0,361	Valid
		3. Ketepatan waktu pulang kerja	0,618	0,361	Valid
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Kepatuhan terhadap aturan	0,393	0,361	Valid
		2. Tanggung jawab atas tugas yang diberikan	0,382	0,361	Valid
3.	Ketaatan pada standar kerja	1. Kesesuaian pekerjaan dengan standar kerja	0,435	0,361	Valid
		2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	0,458	0,361	Valid
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	0,497	0,361	Valid
		2. Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan alat kantor	0,379	0,361	Valid
5.	Etika bekerja	1. Kesesuaian pemakaian seragam	0,775	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 5, variabel disiplin kerja dengan pertanyaan berdasarkan dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja seluruhnya dikatakan valid dikarenakan nilai r -hitung $> 0,361$.

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

No.	Dimensi	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket.
1.	Bersikap adil	1. Pemberian tugas yang adil	0,500	0,361	Valid
		2. Pemberian kesempatan yang sama bagi karyawan	0,730	0,361	Valid
2.	Memberi sugesti	1. Menjadi teladan yang baik	0,561	0,361	Valid
		2. Memberi semangat kerja	0,586	0,361	Valid
3.	Mendukung tujuan organisasi	1. Pendekatan kepada karyawan	0,367	0,361	Valid
4.	Katalisator	1. Pengawasan pekerjaan karyawan	0,517	0,361	Valid
		2. Informasi petunjuk pelaksanaan kerja	0,560	0,361	Valid
5.	Menciptakan rasa aman	1. Penyelesaian ketidakharmonisan antar karyawan	0,654	0,361	Valid
		2. Pemberian pujian terhadap karyawan	0,441	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 6, variabel kepemimpinan dengan pertanyaan berdasarkan dimensi bersikap adil, memberi sugesti, mendukung tujuan organisasi, katalisator, dan menciptakan rasa aman seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel motivasi

No	Dimensi	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket.
1.	Kebutuhan fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan	0,418	0,361	Valid
2.	Kebutuhan rasa aman	1. Jaminan asuransi dari perusahaan	0,662	0,361	Valid
		2. Jaminan hari tua yang dijanjikan oleh perusahaan	0,682	0,361	Valid
3.	Kebutuhan sosial	1. Hubungan yang baik antar rekan kerja	0,516	0,361	Valid
4.	Kebutuhan penghargaan	1. Pemberian pujian	0,572	0,361	Valid
		2. Pemberian <i>reward</i> berupa bonus yang diterima	0,683	0,361	Valid
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	1. Pengembangan kreativitas karyawan dalam bekerja	0,446	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 7, variabel motivasi dengan pertanyaan berdasarkan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 8. Hasil uji validitas variabel hubungan kemanusiaan

No	Dimensi	Indikator	r- hitung	r- tabel	Ket.
1.	Suasana kerja yang menyenangkan	1. Rasa kepedulian antar karyawan	0,650	0,361	Valid
		2. Kerja sama yang baik antar karyawan	0,377	0,361	Valid
		3. Lingkungan kerja yang nyaman	0,715	0,361	Valid
2.	Hubungan kerja yang serasi	1. Keharmonisan hubungan kerja antar karyawan	0,760	0,361	Valid
3.	Penempatan tenaga kerja yang tepat	1. Kesesuaian penempatan tenaga kerja	0,606	0,361	Valid

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 8, variabel hubungan kemanusiaan dengan pertanyaan berdasarkan dimensi suasana kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang serasi, dan penempatan tenaga kerja yang tepat seluruhnya sudah valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan lebih dari dua kali pengukuran terhadap gejala yang sama dan alat ukur yang sama pula (Siregar, 2014). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* (r_{11}), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah atau total varians tiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Jumlah atau total varians

Setelah memperoleh nilai r_{11} , langkah selanjutnya adalah membandingkannya dengan nilai reliabilitas untuk reliabilitas dari instrumen/kuesioner. Nilai r_{11} dapat dicari dengan bantuan program SPSS. Suatu kuesioner dalam mengukur variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $> 0,60$

(Prayitno, 2013). Kriteria atau kaidah keputusan dalam uji reliabilitas, yaitu :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka instrument/kuesioner reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrument/kuesioner tidak reliabel.

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas pada variabel diantaranya, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, dan hubungan kemanusiaan, sebab data yang terkumpul adalah data ordinal. Pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 karyawan dari populasi penelitian secara sembarang tanpa dilakukan pemilihan sampel terlebih dahulu. Berikut hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS v.24 dan secara lengkap pada Lampiran Tabel 51, 53, 55, dan 57.

Tabel 9. Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	Disiplin kerja	0,639	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,711	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,619	0,60	Reliabel
4	Hubungan kemanusiaan	0,613	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa instrument/ kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari syarat *Cronbach's Alpha* (0,60). Dengan demikian, kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada tiap-tiap variabel penelitian.

3.5. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner merupakan data ordinal, yaitu data yang memiliki tingkatan atau urutan. Hal ini dikarenakan pengukuran variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan skala *likert*, yaitu skala penelitian untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang sebagai persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan (Silalahi, 2015). Dengan demikian, data ordinal tersebut perlu untuk diubah menjadi data interval sebagai syarat regresi. Pada penelitian ini data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. MSI merupakan metode yang digunakan dalam pengubahan data ordinal menjadi data interval dengan cara dinaikan skala pengukurannya. Penaikan skala pengukuran ordinal menjadi skala pengukuran interval ini biasa dilakukan pada penelitian yang menggunakan kuesioner, yang mana jawaban dari kuesioner tersebut berupa angka dalam skala *likert* yang sejatinya bukanlah bilangan (*value*) (Abdurrahman, Muhidin, dan Somantri, 2011). Pada penelitian ini pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan secara komputerisasi dengan pertimbangan proses perubahan datanya menjadi lebih praktis dan waktu yang singkat.

Metode transformasi MSI secara sederhana melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- 1) Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori
- 2) Menghitung proporsi pada masing-masing kategori

$$P_i = \frac{F_i}{N}$$

Keterangan:

F_i = frekuensi pada kategori ke- i

N = total responden

- 3) Menghitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori

$$P_i = \sum_{j=1}^i P_j$$

Keterangan:

P_j = proporsi kategori ke-j

P_i = proporsi kumulatif sampai kategori ke-i

- 4) Menghitung nilai Z (distribusi normal) dari proporsi kumulatif

$$P(Z \leq z) = P_i$$

Keterangan:

Luas area di bawah kurva normal standar sampai titik Z sama dengan proporsi kumulatif P_i .

- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.

- 6) Menghitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{area below lower limit}}$$

Keterangan

- *Density at lower limit* = Nilai densitas batas bawah

- *Density at upper limit* = Nilai densitas batas atas

- *Area below upper limit* = Daerah di bawah batas atas

- *Area below lower limit* = Daerah di bawah batas bawah

- 7) Menghitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$Score = scale\ value + |scale\ value_{min}| + 1$$

Keterangan:

- *Scale value* = Jumlah nilai keseluruhan *scale value*
- $|Scale\ value_{min}|$ = nilai yang diperoleh dari *scale value* paling kecil

Dalam penelitian ini pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan secara komputerisasi menggunakan program *Microsoft Excel* melalui menu successive interval pada *Add-ins tab*, dengan pertimbangan proses perubahan datanya menjadi lebih praktis dan waktu yang singkat. Pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, dan hubungan kemanusiaan. Hasil pengubahan data ordinal menjadi data interval melalui MSI menggunakan program *Microsoft Excel* pada seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada Lampiran Tabel 65,66,67 dan 68.

3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, dan kesejahteraan rumah tangga di Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4. Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan dan status kepegawaian terhadap disiplin kerja karyawan dan mengetahui determinan disiplin kerja.

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan bagian ilmu statistik yang memiliki tujuan untuk mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, dan

penyusunan / penyajian data dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik, untuk selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya (Mardikanto, 2010). Analisis ini dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2020).

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk dapat menjawab tujuan pertama, yaitu menganalisis disiplin kerja, tingkat kepemimpinan, kesejahteraan rumah tangga, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, dan status kepegawaian karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4. Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan membuat kategorisasi sebanyak lima kategori untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, dan kesejahteraan. Kelas kategori dapat dibuat dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK}$$

Keterangan:

- RSK = Rentang skor kategori
- JR = Jumlah sampel/responden
- JB = Jumlah butir pertanyaan
- ST = Skor tertinggi
- SR = Skor terendah
- JK = Jumlah kategori

Setelah rentang skor kategori diketahui, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagaimana dapat dilihat Gambar 2.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

Skor Min = JR x JB x SR Skor Maks

Gambar 2. Garis kategorisasi variabel

Berdasarkan lima kategori pada Gambar 2, dapat dijelaskan mengenai kategori dari disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan kemanusiaan, dan kesejahteraan. Kategori tersebut dibagi menjadi 5 kelas yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda terdiri dari tiga tahapan, yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menentukan persamaan regresi berdasarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tahap terakhir adalah uji hipotesis, yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji F dan uji T.

3.6.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian terkait masalah yang dimiliki oleh sebuah data yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi apabila data *time series*. Tujuan dari pengujian penyimpangan asumsi klasik ini adalah untuk mendapatkan model regresi yang memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya efisien sehingga hasil penelitian valid. Dengan demikian, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik tersebut sebab berpengaruh terhadap pola perubahan variabel terikat atau dependen. Uji asumsi klasik pada penelitian ini diantaranya, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka dapat diasumsikan bahwa data penelitian diambil secara acak dari populasi normal. Suatu model regresi yang baik harus memiliki residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mengamati grafik *normal probability plot* (P-P Plot). Apabila titik-titik atau data menyebar dekat dan mengikuti arah garis diagonal yang terbentuk maka menunjukkan pola distribusi normal, sedangkan jika titik-titik atau data menyebar jauh dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka tidak menunjukkan pola distribusi normal. Selain itu, pengujian normalitas juga dapat dilakukan melalui uji *Kolmogorov Smirnov*, karena dapat lebih memastikan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas melalui uji *Kolmogorov Smirnov* menurut Gujarati (2012), yaitu:

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > dari 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi berganda memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi). Uji multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*variance inflation factor*). Adapun dampak terjadinya multikolinieritas dalam model regresi adalah penaksiran OLS klasik bersifat BLUE, tetapi mempunyai varians dan kovariansi yang besar. Dengan demikian, sulit untuk mendapatkan taksiran (estimasi) yang tepat, serta membuat interval estimasi akan cenderung lebih besar, dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga mampu membuat variabel bebas

secara statistik tidak signifikan memengaruhi variabel terikat. Pengujian multikolinearitas dapat dideteksi apabila nilai dari *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 berarti ada multikolinearitas, sedangkan jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas (Gujarati, 2012).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi klasik untuk melihat terjadi atau tidaknya ketidaksamaan varians dari eror (e_i) untuk semua pengamatan pada setiap variabel bebas, di mana varians tidak konstan atau berubah-ubah. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot. Apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata, baik di atas maupun di bawah atau di sekitar angka nol pada sumbu Y, serta tanpa membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik justru bergerombol atau berdekatan, membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar, dan menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, pengujian heteroskedastisitas pun dapat menggunakan uji *Glejser*, sebab secara kuantitatif dapat memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan variabel absolut residual $< 0,05$ berarti ada heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ berarti tidak ada heteroskedastisitas (Gujarati, 2012).

3.6.2.2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (Y), sedangkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), hubungan kemanusiaan (X3), kesejahteraan (X4) dan status kepegawaian (D1). Hal ini disebabkan karena pertimbangan variabel tersebut yang paling

sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada perusahaan, sehingga persamaan regresi yang dipakai adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \delta_1 d_1 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

X_1 = Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X_2 = Motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi hubungan kemanusiaan

X_3 = Hubungan kemanusiaan

β_4 = Koefisien regresi kesejahteraan rumah tangga

X_4 = Kesejahteraan rumah tangga

D_1 = Status kepegawaian

e = Standar error

3.6.2.3. Koefisien Determinasi Adjusted R-square (r^2)

Koefisien determinasi Adjusted R-square, digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ukuran untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Putro, 2013), dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum X_i^2}{\sum Y_i^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

X_1 = Variabel Independen

X_2 = Variabel Dependen

Nilai r^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilainya mendekati 1 artinya sumbangan variabel X semakin menentukan variabel Y, jika 0 berarti sumbangan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

3.6.2.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji yang akan digunakan adalah uji F, uji T, dan uji B.

a. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan / Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 atau 5%. Uji F dapat dirumuskan sebagai berikut (Yuliara, 2016):

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / (n - k - 1)}{k(1 - r^2)}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien determinasi (*R-Square*)

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sample

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $F < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen / bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen / terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independen / bebas tidak

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen / terikat.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat variabel secara individu (parsial) berpengaruh maupun tidak terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan (Yulia, 2021). Jika signifikan secara statistik, artinya variabel dependen berpengaruh secara individu terhadap variabel independen. Nilai t dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / (n - k - 1)}{k(1 - r^2)}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen secara parsial (individual) memengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau probabilitas signifikan $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

c. Analisis Determinan (Uji T)

Kriteria dalam analisis determinan adalah apabila suatu variabel bebas memiliki nilai koefisien beta paling besar dibandingkan variabel lainnya, maka variabel tersebut merupakan variabel determinan. Semakin besar

nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Cara untuk menentukan variabel independen yang determinan terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai *standardized coefficients* beta yang paling tinggi.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Great Giant Pineapple resmi didirikan pertama kali pada tanggal 14 Mei 1979. Awal mula berdirinya PT Great Giant Pineapple dipelopori oleh PT Umas Jaya Farm yang secara hukum telah berdiri sejak tahun 1973. PT Umas Jaya Farm menyumbangkan sebagian besar lahannya untuk ditanami nanas dan akhirnya lahirlah PT Great Giant Pineapple dengan dipelopori oleh 20 orang perintis. Pada tahun 1983 – 1984 PT Great Giant Pineapple mulai melakukan pembangunan pabrik pengalengan nanas dan memproduksinya pada bulan Oktober 1984. PT Great Giant Pineapple terus berkembang dan akhirnya memutuskan untuk mengeksport nanasnya pada tahun 1985 hingga sekarang ini sudah mengeksport ke lebih dari enam puluh negara yang berbeda, dengan luas lahan ± 32.000 ha.

Pada bulan Februari 1996 PT Great Giant Pineapple telah mendapatkan sertifikat ISO 9002 dari *Lloyd Register* yang berarti sistem kualitas yang diterapkan telah memenuhi Standar Internasional. Sertifikat sistem manajemen mutu lainnya seperti Sertifikat SMKS (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja) dari *Sucofindo* (1999), Sertifikat SA 8000 (*Social Accountability*) dari Bureau Veritas *Quality Assurance* (2001), Sertifikat ISO 14001: 2004 tentang Pengelolaan Lingkungan tahun 2006, serta Sertifikat *Authorized Economic Operator* (AEO) dari Bea Cukai tahun 2021.

PT Great Giant Pineapple adalah perusahaan padat karya dimana jumlah tenaga manusianya sangat besar. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh PT Great Giant Pineapple $\pm$ 25.000 yang terdiri dari PKWTT dan PKWT dengan tenaga kerja yang mayoritas berasal dari daerah sekitar PT Great Giant Pineapple.

4.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perkebunan dan pabrik PT Great Glant Pineapple yang berpusat di jalan Raya Lintas Sumatera KM 77 arah Menggala, Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Secara geografis terletak pada $4^{\circ}53^1$ LS dan $105^{\circ}13^1$ BT. Secara administratif daerah-daerah yang berbatasan dengan PT Great Giant Pineapple adalah:

- a. Sebelah Utara : Desa Bandar Agung, Desa Lempuyang Bandar, Desa Kayu Palis, Desa Bandar Sakti, dan Desa Tanjung Anom.
- b. Sebelah Selatan : Way Pangubuan, Bandar Jaya, dan Bandar Lampung.
- c. Sebelah Timur : Desa Bandar Rejo, Desa Kijung.
- d. Sebelah Barat : CV Bumi Waras

PT Great Giant Pineapple dibagi menjadi empat wilayah, yaitu meliputi Plantation Group 1 (PG 1), Plantation Group 2 (PG 2), Plantation Group 3 (PG 3) dan, Plantation Group 4 (PG 4). Pada penelitian ini lokasi yang dipilih yaitu PT Great Giant Pineapple (PG 4) yang terletak di Jl.Taman Nasional Way Kambas, Desa Rajabasa Lama 1, Kecamatan Labuhan Ratu, Kabupaten Lampung Timur. Berikut ini merupakan daerah-daerah yang berbatasan dengan PT Great Giant Pineapple PG 4 adalah:

- a. Sebelah Utara : Rantau Jaya
- b. Sebelah Selatan : Rajabasa Lama, Way Mati, dan Jati Puro
- c. Sebelah Timur : Taman Nasional Way Kambas
- d. Sebelah Barat : Surabaya Udik

4.3. Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan

Visi, misi, dan budaya adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Visi dan misi yang jelas berperan sebagai panduan utama dalam menentukan arah dan strategi perusahaan agar tetap fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi perusahaan menggambarkan kondisi ideal di masa depan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan seluruh pemangku kepentingannya. Visi yang kuat memberikan arah yang jelas tentang ke mana perusahaan harus bergerak. Sementara itu, misi perusahaan berfungsi sebagai pernyataan yang menjelaskan tujuan utama perusahaan secara konkret. Misi mencerminkan target jangka panjang yang ingin dicapai dan menjadi dasar dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Untuk memperkuat nilai-nilai inti perusahaan, budaya perusahaan juga menjadi bagian penting yang mendukung pelaksanaan visi dan misi dalam keseharian kerja.

PT Great Giant Pineapple memiliki visi, misi, dan budaya perusahaan yang menjadi landasan dalam menjalankan seluruh kegiatan usaha, yaitu sebagai berikut:

1. Motto Perusahaan : *With quality, we deliver quality.*
2. Visi Perusahaan PT Great Giant Pineapple memiliki visi yaitu : Menjadi pemimpin global dalam industri nanas dan memperlengkapi penawaran dalam industri nanas dan menambah penawaran produk-produk yang relevan bagi pelanggan.
3. Misi Perusahaan PT.Great Giant Pineapple memiliki misi yaitu : PT Great Giant Pineapple mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan (ekonomi dan Lingkungan) dan akan terus meningkatkan produk dan jasa yang baik terhadap pelanggan.
4. Nilai Perusahaan:
 - a. Bertindak sebagai satu perusahaan
 - Kolaborasi tanpa batas.
 - Anggota tim yang efektif.

- Menghargai ide dan kontribusi orang lain.
 - Menciptakan ketertarikan, mendorong keterlibatan, membangun loyalitas, dan komitmen.
 - Transparan dalam berbagai informasi.
 - b. Berpaku dengan waktu sesuai dengan kepentingan
 - Bertindak cepat dan tegas.
 - Memprioritaskan dan fokus pada beberapa hal yang paling berarti.
 - Fokus pada proses dan hasil bukan hanya pada upaya.
 - c. Kreativitas dengan waktu sesuai keberanian
 - Menghasilkan ide baru dan kreatif.
 - Berpengetahuan luas dan terbuka terhadap perubahan.
 - Mengambil resiko baik pada orang maupun ide.
 - Menunjukkan keberanian dan mencapai target yang menantang.
 - Berorientasi pada kesempurnaan dan bertoleransi terhadap kegagalan.
 - d. Perbaikan yang berkelanjutan

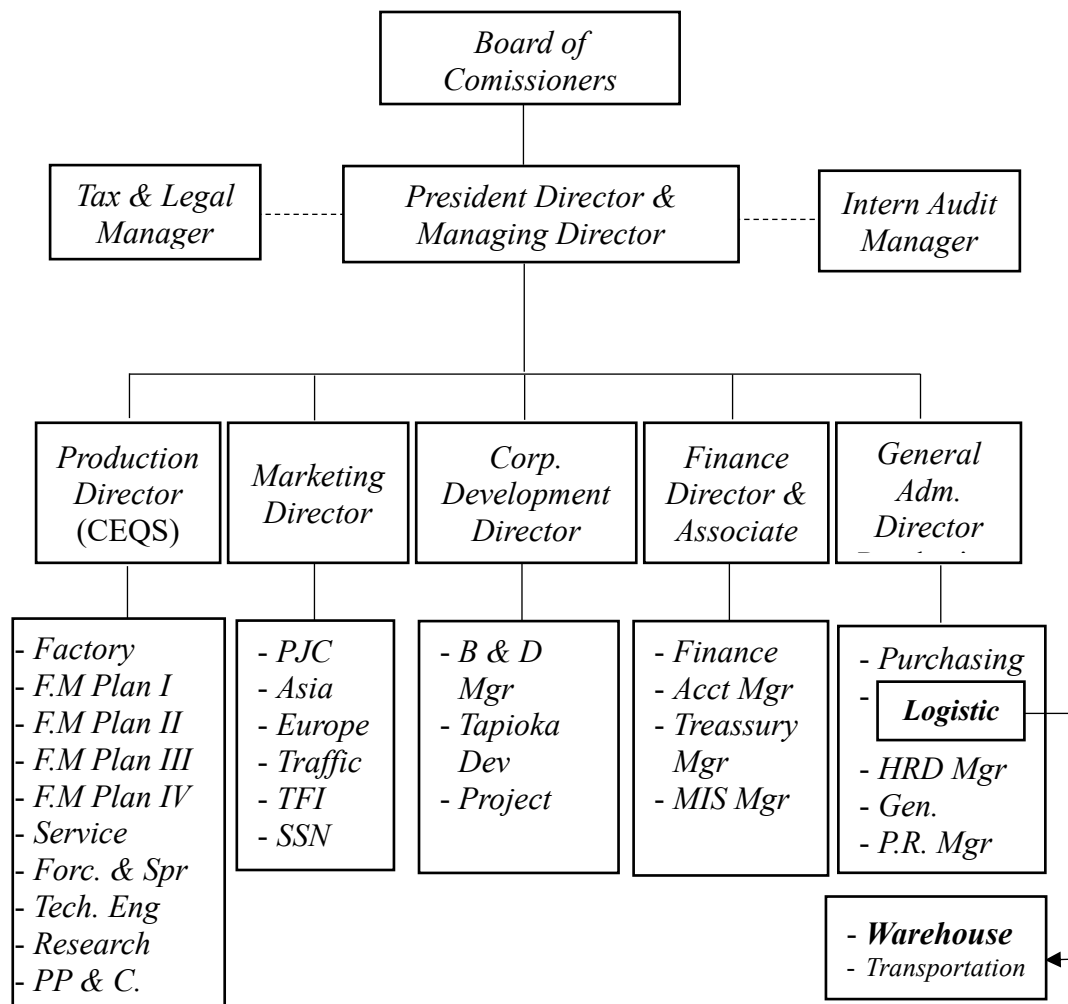
Tidak ada cara terbaik, tetapi selalu ada cara yang lebih baik.
 - e. Fokus kepada pelanggan
 - Menjadi rekanan pilihan bagi pelanggan.
 - Memberikan nilai tambah bagi pelanggan melalui inovasi produk.
 - Terus mengikuti dinamika pasar industri.
 - Jeli dalam melihat peluang dan perubahan pasar dimasa yang akan datang.
5. Budaya Perusahaan : Integritas (kualitas untuk jujur dan melakukan apa yang secara konsisten).

4.4. Struktur Organisasi PT Great Giant Pineapple

Dalam perusahaan struktur organisasi sangatlah penting. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan

dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Setiap perusahaan memiliki jenis struktur organisasi yang berbeda-beda. PT Great Giant Pineapple menerapkan struktur organisasi dengan tipe lini dan staf. Struktur organisasi lini dan staff merupakan kombinasi dari organisasi lini, tugas pimpinan dibantu oleh para staff, dimana staff berperan memberi masukan, bantuan pikiran dan saran, serta data informasi yang dibutuhkan. Struktur organisasi PT Great Giant Pineapple dapat terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktur organisasi PT Great Giant Pineapple

Keterangan:

—————	= Garis Komando (<i>Authority</i>)
-----	= Garis Koordinasi
Acc	= <i>Accounting</i>
B&D	= <i>Business & Development</i>
TFI	= Transpacifik Incorporation
CEQS	= <i>Chief Executive Quality System</i>
SSN	= Sewu Segar Nusantara
Mgr	= Manager
HRD	= <i>Human Resources & Development</i>
PP & C	= <i>Production Planning & Control</i>
Tech. Eng	= <i>Technical Engineering</i>
PIR	= Perusahaan Inti Rakyat
MIS	= <i>Management Information System</i>
QA & NPD	= <i>Quality Assurance & New Development Product</i>

Gambar 3 menunjukkan bahwa pemegang kekuasaan tertinggi PT Great Giant Pineapple adalah dewan komisaris, namun yang menjalankan perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi terdiri dari *President Director* yang dibantu oleh *Managing Director*. *Managing Director* membawahi beberapa departemen. Departemen tersebut adalah *Production, Marketing, Corp Development Finance*, dan *General Administration*. Setiap departemen dipimpin oleh seorang manajer. Masing-masing departemen memiliki beberapa bagian yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda sesuai dengan bidangnya.

Direktur produksi mengepalai beberapa bagian, yaitu *Factory, Plantation I, Plantation II, Plantation III, Plantation IV, Service, Forcing & Sprayer, Technical Engineering, Research & Development, PP & C. Plan (Production Planning & Control), QA & NPD*. Masing-masing bagian dipimpin oleh seorang manajer. Tugas *Production Director* bertanggung jawab dalam hal produksi. Kegiatan produksi dimulai dari pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan.

Di PT Great Giant Pineapple terdapat bagian yang menangani seluruh kegiatan budidaya tanaman dalam satu area perkebunan disebut dengan *Plantation*. Bagian ini dipimpin oleh seorang *Asc. Director Plantation* yang membawahi Manajer *Plantation Group* (PG). Manajer PG akan membawahi manager *Field Establishment* (FE), manager *Plant Maintenance* (PM), dan Kepala wilayah (Kawil). Departemen *Field Establishment* (FE) bertanggung jawab dalam penyiapan lahan, bibit, dan tanam. Departemen *Plant Maintenance* (PM) bertanggung jawab dalam perawatan tanaman, sampai tanaman siap panen. PM melakukan *forcing* terhadap tanaman guna mengatur waktu panen. Kemudian departemen *Harvesting* yang akan bertanggung jawab terhadap pemanenan nanas baik menggunakan alat maupun secara manual.

Perusahaan ini juga terdapat *Farming service* yang dikepalai oleh *Asc. Director* dan membawahi divisi *harvesting*. Departemen ini berfungsi sebagai penyedia alat-alat atau mesin-mesin yang berhubungan dengan kegiatan *plantation*, seperti mesin panen, mesin pupuk, truk, *bom spraying*, dan lain lain. Selain itu juga *farming service* bertugas dalam perawatan dan perbaikan mesin-mesin tersebut. Sedangkan bagian *harvesting* bertugas untuk menyiapkan peralatan panen dan melaksanakan pemanenan nanas serta mengantarkan hasil panen ke *factory*. Bagian *harvesting* membuat rencana kerja harian, mingguan berdasarkan rencana panen bulanan yang dibuat oleh *Plantation*.

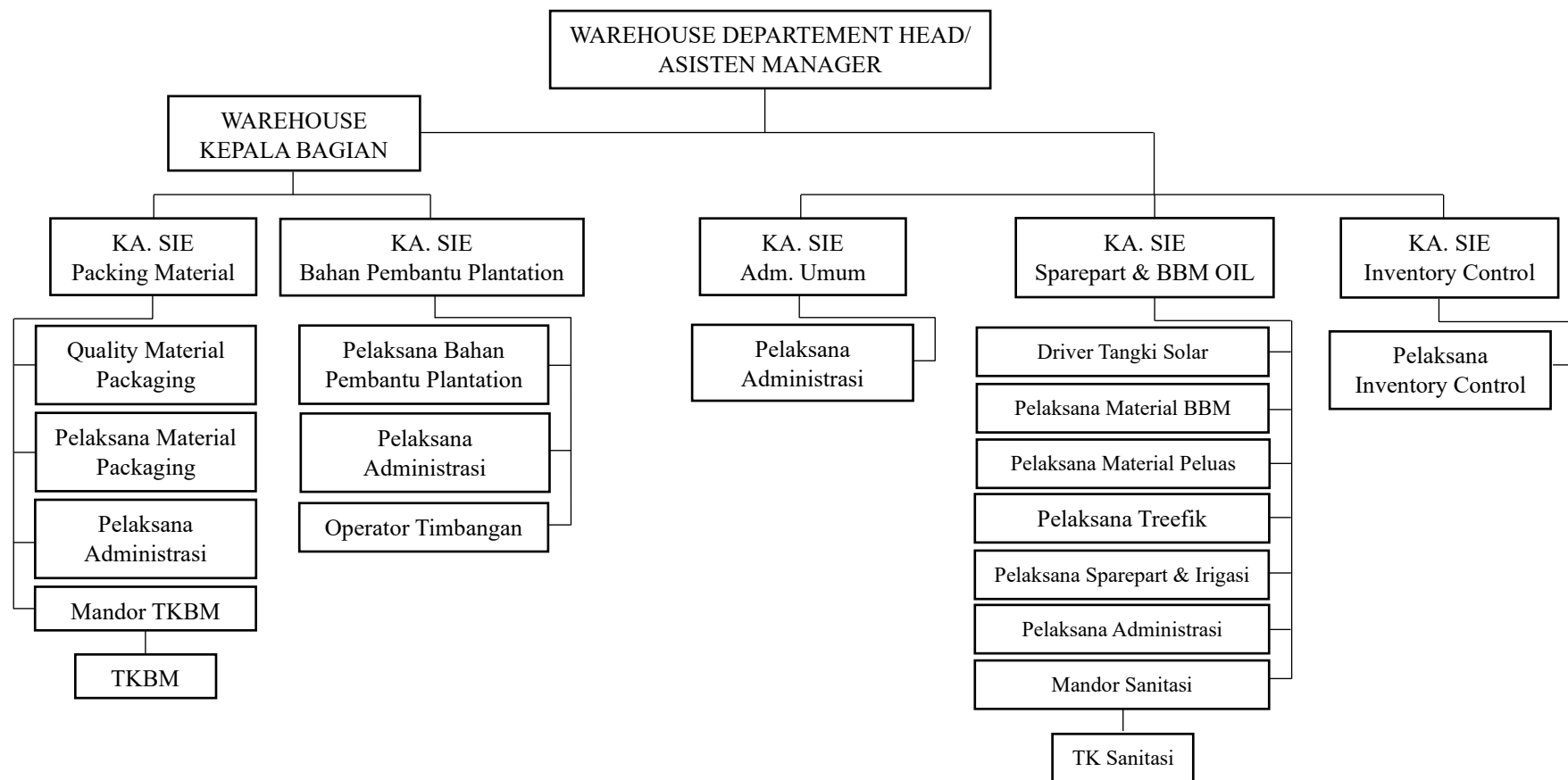
Departemen yang bertugas untuk melakukan penelitian serta inovasi-inovasi terbaru dalam lingkup *plantation* yaitu *Research and Development*. Dalam organisasi kerjanya, departemen *Research & Development* (R&D) berperan dalam pengembangan operasional penanaman dan meningkatkan produksi agar mencapai produksi yang optimal dengan *cost* seminimal mungkin. Selain itu, terdapat juga Departemen *Warehouse* atau gudang yang digunakan sebagai tempat penerimaan, penyimpanan sementara material dan barang yang akan digunakan untuk kebutuhan produksi atau support produksi.

Kegiatan penimbangan hasil produksi nanas baik untuk distribusi dalam negeri maupun ekspor juga menjadi tanggung jawab Departemen *Warehouse*. Departemen ini merupakan bagian dari Logistik. Logistik merupakan perencanaan, penerapan, dan pengendalian prosedur untuk transportasi dan penyimpanan barang, termasuk jasa dan informasi terkait, secara efisien dan efektif, dari titik asal ke titik konsumsi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Informasi berupa jumlah hasil produksi yang masuk, berapa berat total hasil panen, kapan barang tersebut diterima dan ditimbang, dan siap tidaknya barang untuk dikirim (sudah sesuai standar kualitas atau belum) dari Departemen *Warehouse* menjadi dasar bagi logistik dalam merencanakan dan mengatur distribusi produk. PT Great Giant Pineapple memiliki empat unit Departemen *Warehouse*, yaitu Departemen *Warehouse* PG 1, PG 2, PG 3, dan PG 4, yang masing-masing mendukung operasional pada wilayah *plantation* dan produksi tertentu sesuai pembagian kerja perusahaan. Pada penelitian ini Departemen *Warehouse* PG 4 yang dipilih sebagai tempat penelitian.

4.3.1. Keadaan Umum Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4

Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 berlokasi di Jl. Taman Nasional Way Kambas, Desa Rajabasa Lama 1, Kecamatan Labuhan Ratu, Kabupaten Lampung Timur. Departemen *Warehouse* memiliki 1 orang Asisten Manager, 1 orang Kepala Bagian, 5 orang Kepala Seksi, 2 orang Mandor, 5 orang Pelaksana Administrasi, 3 orang Pelaksana Material Packaging, 5 orang Pelaksana bahan pembantu Plantation, 6 orang Pelaksana Sparepart & BBM OIL, 2 orang Pelaksana Inventory Control, 2 orang Quality Material Packaging, 2 orang Driver tangki solar, 4 orang Operator timbangan, 5 Sanitasi dan 16 orang Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Adapun struktur organisasi pada Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Struktur organisasi Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4

4.3.1.1. Fasilitas Tempat Kerja

Fasilitas tempat kerja yang ada di PT Great Giant Pineapple antara lain:

1. Perusahaan menyediakan fasilitas tempat tinggal kepada pekerja, keluarga pekerja sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
 - a. Pekerja Waktu Tertentu
 - Asrama putra dan putri
 - b. Pekerja Waktu Tidak Tertentu
 - Asrama putra dan putri
 - Asrama staff putra dan putri
 - Perumahan Pekerja bagi yang sudah berkeluarga
2. Disamping fasilitas tempat tinggal bagi pekerja, perusahaan dapat menyediakan fasilitas sebagai berikut:
 - a. Tempat ibadah
 - b. Balai pengobatan dengan rawat inap
 - c. Sarana pendidikan umum
 - d. Sarana dan prasarana olahraga
 - e. Sarana transportasi anak sekolah dan/atau pekerja
 - f. Tempat penitipan anak
 - g. Kantin perusahaan
 - h. Sarana rekreasi
 - i. Rekreasi sekali dalam setahun
 - j. Pojok ASI.
3. Khusus untuk perumahan pekerja yang sudah berkeluarga, pemakaian air dan listrik ditentukan batas maksimal setiap bulannya oleh perusahaan, kelebihan dari batas tersebut akan menjadi tanggungan pekerja yang bersangkutan.

4.3.1.2. Pengupahan

1. Upah dan Sistem Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut surat perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Penetapan upah pekerja ditetapkan

berdasarkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan *Person Level*, jabatan, masa kerja, pendidikan, kompensasi, kinerja dan jenis pekerjaan atau beban kerjanya.

a. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengupahan untuk PKWTT dibayarkan secara bulanan. Struktur upah untuk pekerja terdiri atas komponen sebagai berikut:

- Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja yang bersifat tetap, penentuan berdasarkan masa kerja dan *Person Level* pekerja.

- Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah komponen upah yang diberikan kepada pekerja yang tidak dipengaruhi jumlah kehadiran. Tunjangan tetap menjadi komponen perhitungan, THR Keagamaan, uang pisah dan perhitungan pensiun. Terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan *Person Level*, tunjangan prestasi, dan tunjangan makan.

- Tunjangan Tidak Tetap

Insentif adalah tunjangan tidak tetap yang diberikan kepada Pekerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT). Bagi pekerja dengan *Person Level* 1 diberikan secara bulanan berdasarkan kehadiran dan disesuaikan dengan standar berdasarkan penilaian kinerja.

b. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengupahan untuk pekerja waktu tertentu diatur dan disepakati bersama dalam surat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja yang bersangkutan. Upah pekerja dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Upah kerja lembur

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

- Jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
- Setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

- Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

4.3.1.3. Peraturan Kerja dan Tata Tertib

Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4 mempunyai peraturan kedisiplinan dan tata tertib yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Salah satu bentuk peraturan tersebut berkaitan dengan ketentuan pemakaian seragam kerja, yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Aturan seragam pada PT Great Giant Pineapple

No	Hari	Senin s/d Kamis	Jumat	Sabtu
1	Kepala seksi	Baju kemeja putih dan bawahan abu-abu	Baju batik dan bawahan gelap	Pakaian olahraga
2	Mandor, Pelaksana Gudang, Quality material packaging, Operator timbangan, <i>Driver Supply</i> Solar	Kaos putih dan bawahan abu-abu	Baju batik dan bawahan gelap	Pakaian olahraga
3	Sanitasi dan TKBM	<i>Wearpack</i>	<i>Wearpack</i>	<i>Wearpack</i>

Sumber: PT Great Giant Pineapple PG 4 (2024, tidak dipublikasikan)

Selain aturan mengenai seragam, perusahaan juga menerapkan ketentuan jam kerja yang menjadi dasar dalam menegakkan disiplin di lingkungan kerja.

Berdasarkan Surat Keputusan PT Great Giant Pineapple No. 252/HRD/NTF/SKJK/IV/1999, ketentuan jam kerja diatur sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Aturan jam kerja PT Great Giant Pineapple

Hari	Waktu	Jam Kerja
Senin s/d Kamis	Masuk	07.30 – 12.00
	Istirahat	12.00 – 13.00
	Pulang	13.00 – 15.45
Jum'at	Masuk	07.30 – 11.30
	Istirahat	11.30 – 13.15
	Pulang	13.15 – 15.45
Sabtu	Masuk	07.30 – 12.00
	Pulang	12.00

Sumber: PT Great Giant Pineapple PG 4 (2024, tidak dipublikasikan)

Kehadiran pekerja dicatat menggunakan *Absensi Face Recognition* pada saat masuk dan pulang kerja. Aturan jam kerja di atas berlaku untuk seluruh karyawan di Departemen *Warehouse* PG 4. Namun, khusus bagi karyawan pada divisi petugas timbangan, diperlukan keberadaan di lokasi selama 24 jam. Untuk memenuhi kebutuhan operasional tersebut, petugas timbangan yang berjumlah empat orang dijadwalkan secara bergiliran (*shift*) dengan pembagian waktu kerja masing-masing selama enam jam per orang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

1. Disiplin kerja masuk dalam kategori baik, dengan perolehan skor terendah pada indikator kesesuaian dalam pemakaian seragam. Kepemimpinan masuk dalam kategori baik, dengan perolehan skor terendah pada indikator pemberian pujian atau apresiasi dari pimpinan masuk dalam kategori kurang baik. Motivasi karyawan yang dilihat berdasarkan pemenuhan kebutuhan karyawan masuk dalam kategori cukup terpenuhi, dengan perolehan skor terendah pada indikator pemberian *reward* berupa bonus dan juga jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan masuk dalam kategori kurang terpenuhi. Hubungan kemanusiaan masuk dalam kategori baik, dengan perolehan skor terendah pada indikator keharmohisan hubungan kerja yang serasi. Kesejahteraan rumah tangga masuk kategori Keluarga Sejahtera (KS) II yang artinya kebutuhan pengembangan dan aktualisasi diri belum terpenuhi.
2. Kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tangga, dan status kepegawaian berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan, motivasi, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan rumah tanngga, dan status kepegawaian berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan merupakan determinan disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, saran yang dapat diberikan diantaranya, yaitu:
 - a) Kesesuaian dalam pemakaian seragam menunjukkan skor yang masih rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem *reward and punishment*, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan.
 - b) Pemberian pujian atau apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan masih tergolong rendah. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan dapat lebih konsisten dalam memberikan apresiasi atas pencapaian dan kinerja karyawan. Apresiasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi bentuk pengakuan yang positif, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta kinerja individu maupun tim secara menyeluruh.
 - c) Pemberian *reward* berupa bonus dan juga jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan memiliki skor yang rendah. Kondisi ini berpotensi menurunkan rasa aman dan penghargaan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian bonus dan kebijakan perlindungan kerja, agar motivasi karyawan dapat meningkat secara menyeluruh dan berkelanjutan.
 - d) Sebagian besar kesejahteraan rumah tangga masuk kategori keluarga Sejahtera II, masih terdapat beberapa hambatan yang membuat karyawan belum bisa mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Salah satu penyebabnya adalah penghasilan yang masih terbatas, serta keterbatasan waktu untuk keluarga. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan agar kesejahteraan rumah tangga karyawan bisa meningkat, dengan memberikan peluang untuk penghasilan tambahan, menyediakan pelatihan agar karyawan lebih terampil, dan membuat aturan kerja yang

lebih sesuai dengan dengan kebutuhan karyawan agar memiliki cukup waktu untuk keluarga.

- e) Keharmonisan hubungan kerja yang serasi menunjukkan skor yang masih rendah. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memperbanyak kegiatan kebersamaan serta dibutuhkan peran atasan dalam menengahi konflik kecil agar tidak berlaut-larut.

2. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya peneliti dapat melakukan penelitian dengan menganalisis variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja, selain dari variabel yang dianalisis dalam penelitian ini supaya hasil penelitian dapat terdefinisi lebih sempurna. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), sanksi hukuman dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Departemen *Warehouse* PT Great Giant Pineapple PG 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, D. M., Muhidin, S. A., & Somantri, D. A. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk penelitian*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttqien, F. 2023. Determinan disiplin kerja pada pegawai negeri sipil puskesmas jambesari darussolah bondowoso. *Bening Journal*. 10(1): 1-15. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/4773>. [25 Januari 2025].
- Achour, M., Boerhannoeddin, A., & Khan, A. 2011. Religiosity as moderator of work family demands and employees' well being. *African Journal of Business Management*. 5 (12) : 4955-4960. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/3B8FD8A21147>. [12 Oktober 2024].
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armansyah. 2016. Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dinas bina marga provinsi lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. <https://digilib.unila.ac.id/22683/> [20 Desember 2024].
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. 2011. *Batasan dan Pengertian MDK*. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. Jakarta. <http://aplikasi.bkkbn.go.id/mdk/BatasanMDK.aspx>. [20 Januari 2025].
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2024. *Distribusi Persentase Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Lampung (persen)*. Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTU5IzI=/distribusi-persentase-pdrb.html>. [20 Agustus 2025].

- Badan Pusat Statistik. 2023. *Produksi Buah-buahan di Indonesia*. Badan Pusat Statistik RI. Jakarta. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjIjMg==/production-of-fruits.html>. [21 Februari 2025].
- Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gaya Media. Yogyakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Conlon, D. E. 2001. Justice at the millenium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal Of Applied Psychology*. 86 (3) : 425-445. <https://leedsfaculty.colorado.edu/dahe7472/colquitt%202001.pdf>. [17 Oktober 2024].
- Darmaningtyas. 2009. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dewi, P. D., & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS. Tangerang Selatan.
- Fadiela, N. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu (KCP) Pringsewu. *Tesis*. Universitas Lampung. Lampung.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, D. N. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hamzali, S. 2024. Peranan tingkat pendidikan dan diklat terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten aceh barat daya. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. 1 (12) : 522-530. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/704/739>. [10 Oktober 2024].
- Hanifah, H. S., Sayekti, W. D., Nugraha, A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT Sugar Labinta Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-ilmu Agribisnis*. Vol 10 (2):283-290. [file:///C:/Users/User/Downloads/5870-Article%20Text-17167-1-10-20220616%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/5870-Article%20Text-17167-1-10-20220616%20(1).pdf). [20 Juli 2025].
- Harmita, H., Tahir, N., & Burhanuddin. 2022. Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pt. pln (presero). *Jurnal Public Policy and Management*. 4 (1): 86 – 94. <https://journal.unismuh.ac.id/index>

.php/jppm/article/view/8119/pdf. [9 Oktober 2024].

Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Husna, A.W. B. 2020. Hubungan motivasi, kemampuan, kedisiplinan, dan kepuasan kerja dengan kinerja mandor di pt great giant pineapple departemen pg 2 lampung tengah. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Isnaini, M. 2021. Pengaruh keadilan, jenjang karir terhadap disiplin kerja sebagai variabel intervening pada aparatur sipil negara di kabupaten pasaman. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*. 1 (1) : 20 – 32. <https://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm/article/view/1868/984>. [16 September 2024].

Kartono, K. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.

Kementrian Kesehatan RI. 2025. *Kategori usia*. Kemenkes RI. Jakarta. https://ayosehat.kemkes.go.id/kategori-usia?utm_source=chatgpt.com. [22 September 2025].

Mardikanto, T & Heru, I. 2010. *Metoda Penelitian dan Evaluasi Agribisnis*. Universitas Sebelas Maret Press. Surakarta.

Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. BPFE. Yogyakarta.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi*. PT Salemba Empat. Jakarta.

Nashar. 2012. Pengaruh kesejahteraan, sanksi, teladan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Stain Pamekasan. *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan Islam*. <https://ejournal.uinmadura.ac.id/index.php/nuansa/article/view/26>. [20 Mei 2025].

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P.M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Onong, U. E. 2009. *Human Relation dan Public Relation*. Mandar Maju. Bandung.

- Poerwadarminta, W. J. S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 18 (1) : 22-38. <http://repository.stei.ac.id/4602/1/Analisis%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan.pdf>. [10 Oktober 2024].
- Pratama, R., & Nurbudiawati. 2016. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kelurahan sukakarya kecamatan tarogong kidul kabupaten garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Politik*. 7 (2) : 10-19. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/download/193/182>. [12 Oktober 2024].
- Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian. 2023. *Outlook Komoditas Pertanian Hortikultura Nenas*. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian. Jakarta.
- Ramadani, F., Sari, E. P., 2023. Pengaruh *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi kasus pada pegawai non-asn di badan pengelola keuangan dan aset daerah Kota Medan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. Vol 2(1) 158-169. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/653/599>. [21 Juli 2025].
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rizaldi, M. Y., Sayekti, W. D., Indirani, Y. 2015. Kedisiplinan dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah Site Komering Sumatra Selatan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*. 3 : (3), 294 - 300. <https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1054>. [05 Mei 2025].
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba empat. Jakarta.
- Rosalina, M., Wati, L. N. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis*. Vol 10(1) 18-32. [file:///C:/Users/User/Downloads/26-Article %20Text-252-1-10-20200411.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/26-Article%20Text-252-1-10-20200411.pdf). [6 Maret 2025].
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. 2021. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten cilacap. *Cakrawangsa Bisnis*. 2 (2) : 245 – 258. <https://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/264/140>. [01 Maret 2025].
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sufren., & Natanael, Y. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiarti, M. 2023. Pengaruh human relations terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis. *Jurnal Unigal Repository*. Vol 3(1) 58-70. <http://repository.unigal.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/3419/3504180113%20%20Melani%20Sugiarti%2058-70.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [21 Juli 2025].
- Sugiyono. 2010. *Metode Peneltiaian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tarigan, S.A., & Assaly, A. 2017. Analisis disiplin kerja pada pt barat sejahtera medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*. 2 (1) : 167 – 178. <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/386/362>. [7 Oktober 2024].
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Balai Pustaka. Yogyakarta.
- Wardani, F. 2018. Analisis faktor – faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di kud minatani brondong – lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*. 17 (1) : 200 – 213. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/120/114>. [12 Oktober 2024].
- Zahari, M. 2015. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 6 (1): 48 – 57. <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/117/48>. [10 September 2024].
- Zayyan, F. A., Sayekti, W. D., Nugraha, A. 2023. Pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT ISP. *Jurnal Ilmu-ilmu Agribisnis*. Vol 12(1):106-112. <https://jurnal.fp.unila.ac.id/Index.php/JIA/article/view/7769/pdf>. [14 Juli 2025].