

---

## GAMBARAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN SALES FORCE CV. PERKASA TELKOMSELINDO SALATIGA

**<sup>1</sup>Farikha Astri Fauzia**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga 50711

Email: [farikhaastrif@gmail.com](mailto:farikhaastrif@gmail.com)

**<sup>2</sup>Johnson Dongoran, S.E. MBA**

Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga 50711

Email: [johnson.dongoran@uksw.edu](mailto:johnson.dongoran@uksw.edu)

**<sup>3</sup>Ocky Sundari S.Pd, MA**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga 50711

Email: [ocky.sundari@uksw.edu](mailto:ocky.sundari@uksw.edu)

### ABSTRACT

This type of research is qualitative descriptive with the aim to see the picture and the factors affect the work discipline in CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. The sampling method used in this study is saturation sampling. The subject in this study was all sales force employees of CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga which amounted to nine people. Data is obtained directly through in-depth interviews, field records as well as data analyzed using frequency distribution. From the results of data analysis, can be concluded that the view of sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga about the work discipline is the attitude of work in a timely manner. The importance of working discipline according to sales force employees is the working discipline is important to make professional employees, in addition to applying the work discipline of sales force employees by working on time and providing excellent service to Costumer. The barriers to the implementation of such work discipline are overtime when the working time has been completed, efforts made to overcome these obstacles by recruiting new employees to increase the number of employees. Related to the factors that are very

relevant to the work discipline there are six factors namely the use of uniforms, placement of positions, skills, responsibilities, working time and level of attendance. Factors affecting working discipline are three factors, namely regulation, punishment, and working time utilization. The most significant factors affect the working discipline of the employee's behavior while working. There are two other factors that affect the work discipline of sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, namely environmental factors caused by a poor relationship to the co-worker and a large factor of salary given that caused Overtime.

*Keywords: CV. Perkasa Telkomselindo, factors affecting the working discipline*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan ditetapkan oleh faktor sumber daya manusia yang merupakan hal yang sangat diperhatikan terutama pada sebuah perusahaan maupun organisasi yang bersifat profit maupun non profit. Salah satu yang mempengaruhi adalah disiplin kerja karyawan itu sendiri yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan (Adi, 2017). Semakin disiplin karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula pekerjaan yang mereka capai. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh disiplin kerja karyawan di setiap harinya. Oleh karena itu disiplin kerja tidak diterapkan secara sembarangan dan dibutuhkan pertimbangan yang sangat bijak (Aminah, 2013).

Menurut (Siswanto, 2010), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Peraturan dalam perusahaan yang telah ditetapkan untuk semua karyawan tidak memihak kepada siapapun. Berikut ini adalah bentuk disiplin kerja menurut (Mangkunegara A. , 2009, p. 129):

*“(1) Disiplin preventif adalah sebuah tindakan yang mendorong karyawan untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan melalui pola sikap, tindakan dan perilaku karyawan. (2) Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai perusahaan. Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.”*

Menurut Pratiwi (2014), perusahaan tidak selalu bergantung dengan teknologi, namun juga bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah bisa mencapai target yang ditentukan dan

memperoleh laba agar bisa mempertahankan citra perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi yang mengutamakan pelayanan dan memperoleh laba yang maksimal. Sama halnya pada perusahaan yang lainnya, perusahaan telekomunikasi juga mengedepankan karyawan yang bertanggung jawab dan mempunyai keahlian disetiap bidangnya, salah satunya adalah karyawan staf penjualan atau sales force yang bekerja sebagai tim dalam melakukan penjualan produk dari perusahaan. Suatu perusahaan harus bertindak tegas untuk mencegah pelanggaran agar tidak terjadi pelanggaran yang selanjutnya. (Siregar N. , 2010) mengemukakan bahwa tindakan disipliner merupakan salah satu tindakan yang menggunakan sanksi atau teguran secara lisan maupun tertulis, skorsing dan sampai pada tingkat pemecatan karyawan sebagai peringatan untuk karyawan yang tidak bisa memenuhi standar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian oleh Ganie (2017) menunjukkan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil Uji t yang memperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$  table atau  $2,251 > 1,985$  dengan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wijianti, Suddin, & Sunarso, (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja terus dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan tetap meningkatkan kedisiplinan bagi karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda dari (Assagaf, Cecilia, & Dotulong, 2015) yaitu disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas menunjukkan hasil yang berbeda-beda, oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji ulang penelitian tentang disiplin kerja dengan menggunakan objek penelitian perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yaitu CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sales force di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga.

CV. Perkasa Telkomselindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang merupakan distributor resmi Telkomsel dan memiliki empat kantor cabang yaitu: Jepara, Demak, Kab. Semarang dan Salatiga. Perusahaan ini bersifat profit, sehingga karyawan dituntut untuk bisa memenuhi target, salah satunya adalah karyawan sales force. Demi memenuhi target tersebut, para karyawan diharapkan mampu melakukan semua pekerjaannya dengan disiplin dalam mengelola

waktu kerjanya secara efektif dan efisien agar dapat memberikan target yang maksimal kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil survey, kurangnya kedisiplinan yang terjadi pada CV. Perkasa Telkomselindo adalah keterlambatan pengumpulan setoran, keterlambatan masuk pada jam kerja dan beberapa karyawan yang sering absen bahkan hanya melakukan laporan kehadiran saja namun tidak bekerja. Oleh karena itu, dengan adanya penerapan disiplin kerja karyawan yang baik di lingkungan kerja diharapkan karyawan mampu mewujudkan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian yang akan dilakukan berjudul “Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga.”

### **Persoalan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, persoalan penelitian ini yaitu (1) Seperti apa gambaran disiplin kerja karyawan sales force di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga? (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menggambarkan disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. (2) Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga.

### **Manfaat Penelitian**

Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah acuan informasi, wawasan dan ilmu pengetahuan terutama untuk disiplin kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di masa depan.

Pragmatis: Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. (Siregar

dan Irwani, 2017) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.

Andriani (2010) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja penting bagi perusahaan karena dapat memunculkan tanggung jawab individu pada standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Selanjutnya, definisi disiplin kerja menurut Sintaasih dan Wiratama (2013) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Harlie, 2010), disiplin kerja adalah bagaimana cara menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk melakukan tugas yang telah mereka terima dan pembentukan disiplin kerja ini tidak tumbuh dengan sendirinya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. Jika karyawan mampu disiplin dalam mentaati semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, maka suasana dalam bekerja akan menjadi sangat menyenangkan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik untuk hasil yang optimal. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak bisa melaksanakan disiplin dengan baik dan merasa terpaksa maka akan menjadikan karyawan berperilaku seenaknya hingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

### **Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Aspek disiplin kerja berdasarkan teori (Levine & Lateiner, 1985) adalah kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik. Menurut pendapat (Hasibuan M., 2013) aspek disiplin kerja meliputi ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan (Alfred, 1983) dalam (Siregar & Irwani, 2017) menjelaskan beberapa aspek disiplin kerja dalam suatu perusahaan, diantaranya memahami peraturan yang berlaku, semangat kerja yang baik, menggunakan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, datang dan pulang pada waktunya dan kualitas pekerjaan memuaskan.

Dari penjelasan para ahli tentang aspek-aspek diatas yang paling relevan untuk penelitian ini akan menggunakan teori aspek disiplin kerja dari (Levine & Lateiner, 1985) yaitu aspek pemahaman dan ketaatan terhadap peraturan, aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan dan dalam penyelesaian pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan disuatu perusahaan, menurut (Lewin, 1996) disiplin kerja karyawan adalah interaksi antara dua faktor. Pertama, faktor kepribadian adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang. Yang kedua adalah faktor lingkungan, disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

(Hasibuan M. , 2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Menurut (Sutrisno, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diatas, faktor-faktor yang relevan bagi disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga adalah faktor disiplin kerja yang dinyatakan oleh (Hasibuan M. , 2013) yaitu patuh pada peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran.

### **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Dimensi disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Singodimendjo dalam (Sutrisno, 2013, hal. 86) sebagai berikut:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu: jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan: cara berpakaian, sopan santun dan kepatuhan bekerja.
3. Dimensi terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: bertingkah laku, tanggung jawab dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap aturan lainnya: norma yang berlaku.

Ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan menurut (Hasibuan M. , 2013), diantaranya sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waksat (pengawasan), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Adapun menurut (Harlie, 2010), indikator-indikator disiplin kerja di antaranya adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

### **METODE PELENITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang datanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan berfungsi untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Yang dijadikan sampel penelitian ini adalah semua karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga yang berjumlah Sembilan orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode saturation sampling. Menurut Sugiyono (2005), saturation sampling berarti semua populasi dijadikan sample karena populasi yang dijadikan sebagai sample berjumlah relatif kecil. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui teknik wawancara mendalam tentang gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan mencari dan menyusun data dari hasil wawancara mendalam,

catatan lapangan dan juga menggunakan analisis distribusi frekuensi dengan melihat gambaran serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga

CV. Perkasa Telkomselindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang merupakan distributor resmi Telkomsel dan memiliki empat kantor cabang yaitu: Jepara, Demak, Kab. Semarang dan Salatiga. Perusahaan ini bersifat profit, sehingga karyawan dituntut untuk bisa memenuhi target. Oleh karena itu, CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga memiliki sales force yang bertujuan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan menawarkan langsung ke masyarakat dan di outlet-outlet yang ada di Salatiga dan sekitarnya.

Dalam pekerjaannya, sales force sudah dibagi penempatan area yang harus mereka kunjungi sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan diharapkan mampu melakukan semua pekerjaannya dengan mengelola waktu kerjanya secara efektif dan efisien agar dapat memenuhi target yang maksimal kepada perusahaan. Sales force merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik dalam memberikan pelayanan dan informasi yang jelas kepada calon konsumen atau konsumen, salah satunya yaitu berkaitan dengan disiplin kerja. Berikut ini adalah tabel profil karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga:

**Tabel 4. 1 Profil Responden**

<b>Faktor Demografis</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	7
	Wanita	2
<b>Usia</b>	25-28 tahun	4
	29-32 tahun	3
	33-36 tahun	2
<b>Pendidikan</b>	SMA	6
	Diploma	2
	S1	1
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 tahun	2
	1-3 tahun	4
	4-6 tahun	3
<b>Jabatan</b>	Sales force Telkomsel Mobile Campus (TMC)	3
	Sales force area Sidorejo	2



	Sales force area Argomulyo	1
	Sales force area Tingkir	1
	Sales force area Bringin-Susukan	1
	Sales force area Kaliwungu	1

Sumber : Data Premier, Juli 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dari enam kategori jabatan sales force yang ada di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, paling banyak adalah jabatan sales force Telkomsel Mobile Campus (TMC) yang berjumlah tiga sales. Untuk sales force area Sidorejo ada dua orang sales. Untuk kategori sales force area Argomulyo, Tingkir, Bringin-Susukan dan Kaliwungu, masing-masing hanya satu sales. Untuk kategori lama bekerja sales force yang ada di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, sales yang bekerja paling lama yaitu sampai tiga tahun dengan jumlah tujuh sales, sedangkan yang bekerja kurang dari satu tahun berjumlah dua sales.

**Hasil dan Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan untuk mengetahui gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, khususnya semua sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Persoalan pertama membahas tentang pengertian disiplin kerja, pentingnya disiplin kerja, penerapan disiplin kerja, hambatan penerapan disiplin kerja dan upaya mengatasi hambatan disiplin kerja. Persoalan kedua membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing persoalan dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

**Pengertian Disiplin Kerja**

Terdapat lima pandangan mengenai pengertian disiplin kerja menurut karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga seperti yang terlampir dalam table 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2 Pengertian Disiplin Kerja**

No.	Pengertian Disiplin Kerja	Jumlah
1.	Sikap bekerja dengan tepat waktu	4
2.	Mentaati peraturan dengan rasa tanggung jawab	2
3.	Mentaati peraturan sesuai dengan SOP	1
4.	Mentaati peraturan tanpa paksaan	1
5.	Suatu pola pikir dan perilaku sesuai dengan situasi kerja	1
	Total	9

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas tentang pengertian disiplin kerja dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga memberikan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan sikap sales bekerja dengan tepat waktu karena ada empat karyawan sales force mengatakan hal tersebut yang artinya disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mengerjakan semua pekerjaannya dengan tepat waktu. Dua sales force mengatakan bahwa mentaati peraturan dengan penuh tanggung jawab karena peraturan tersebut wajib untuk di laksanakan dengan sebaik mungkin dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sedangkan tiga sales yang lain mempunyai pendapat yang berbeda, yaitu satu sales mengatakan disiplin kerja adalah mentaati peraturan sesuai dengan SOP, satu sales mengatakan mentaati peraturan tanpa paksaan oleh pihak manapun, dan satu sales lagi mengatakan disiplin kerja adalah suatu pola pikir dan perilaku sesuai dengan situasi kerja.

### **Pentingnya Disiplin Kerja**

Terdapat tiga pandangan mengenai seberapa penting disiplin kerja menurut karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga seperti yang terlampir dalam table 4.3 berikut:

**Tabel 4. 3 Pentingnya Disiplin Kerja**

No.	Pentingnya Disiplin Kerja	Jumlah
1.	Penting, menjadikan karyawan profesional	6
2.	Penting, untuk mengukur kemampuan kerja	2
3.	Penting, untuk selalu tepat waktu bekerja	1
Total		9

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas tentang seberapa penting disiplin kerja karyawan sales force pendapat tiga. Yang pertama, disiplin kerja berperan penting untuk menjadikan karyawan yang profesional ada enam informan yang mengatakan hal tersebut karena pada umumnya seorang karyawan profesional harus bisa bertindak secara objektif dari berbagai sikap buruk yang dapat melanggar disiplin kerja tersebut. Dua informan mengatakan disiplin kerja penting untuk mengukur kemampuan kerja dan satu informan mengatakan disiplin kerja penting “untuk selalu tepat waktu”. Meski terdapat tiga pendapat yang berbeda, namun rata-rata mengatakan bahwa disiplin kerja penting dimiliki karyawan dalam bekerja menjadikan karyawan yang profesional karena merupakan hal yang positif seperti bisa mengatur waktu dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

### **Penerapan Disiplin Kerja**

Terdapat tiga pandangan mengenai penerapan disiplin kerja menurut karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga seperti yang terlampir dalam table 4.4 berikut:

**Tabel 4. 4 Penerapan Disipli Kerja**

No.	Penerapan Disiplin Kerja	Jumlah
1.	Bekerja dengan tepat waktu	5
2.	Memberikan pelayanan yang prima kepada costumer	3
3.	Selalu produktif	1
Total		9

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas tentang penerapan disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, dapat dilihat bahwa karyawan sales force rata-rata mengatakan bahwa penerapan disiplin kerja harus bekerja dengan tepat waktu terdapat lima sales yang mengatakan hal tersebut yang artinya bekerja sesuai dengan tepat waktu karena bekerja di perusahaan profit harus tepat waktu agar target yang di tentukan segera tercapai. Tiga sales mengatakan penerapan disiplin kerja dengan cara memberikan pelayanan yang prima kepada customer, karyawan di tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan yang baik, sedangkan satu sales mengatakan penereapan disiplin kerja harus selalu produktif. Bekerja dengan tepat waktu sudah merupakan tata tertib dari CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga yang di buat sebagai peraturan kerja sales force.

### **Hambatan Penerapan Disiplin Kerja**

Terdapat lima pandangan mengenai hambatan penerapan disiplin kerja menurut karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga seperti yang terlampir dalam table 4.5 berikut:

**Tabel 4. 5 Hambatan Penerapan Disiplin Kerja**

No.	Hambatan Penerapan Disiplin Kerja	Jumlah
1.	Overtime	4
2.	Jarak tempuh area yang jauh	2
3.	Keberatan dengan target	1
4.	Penundaan waktu setoran	1
5.	Rasa tidak percaya diri	1
Total		9

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang hambatan penerapan disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, dapat dilihat bahwa karyawan sales force rata-rata mengeluhkan hambatan yang disebabkan oleh overtime saat bekerja terdapat empat sales yang mengatakan hal

tersebut. Dua sales mengatakan hambatan dalam penerapan kerja adalah jarak tempuh area yang jauh, serta satu sales mengatakan hambatan penerapan disiplin kerja karena keberatan dengan target yang telah di tentukan, dan satu sales mengatakan bahwa penundaan waktu setoran yang disebabkan oleh outlet yang melakukan pembayaran setoran namun tidak tepat waktu. Sedangkan satu sales lagi mengatakan hambatan penerapan disiplin kerja adalah rasa tidak percaya dirinya saat menyampaikan informasi produk kepada customer.

### Upaya Mengatasi Hambatan Disiplin Kerja

Terdapat empat pendapat mengenai upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penerapan disiplin kerja menurut karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga

**Tabel 4. 6 Upaya Mengatasi Hambatan Disiplin Kerja**

No.	Upaya Mengatasi Hambatan Disiplin Kerja	Jumlah
1.	Penambahan jumlah karyawan	5
2.	Pemanfaatan waktu	2
3.	Berkoordinasi dengan SPV	1
4.	Mempelajari produk knowledge	1
Total		9

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas tentang upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penerapan disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan karyawan sales force rata-rata dengan cara harus ada penambahan jumlah karyawan terdapat lima sales yang mengungkapkan hal tersebut untuk pemerataan area kunjungan sehingga dapat terbagi kebeberapa orang. Dua sales mangatakan harus memperbaiki pemanfaatan waktu karena tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, satu sales mengatakan upaya untuk mnegatasi hambatan tersebut adalah dengan berkoordianasi kepada SPV untuk mendapatkan solusi tentang keberatan dengan target yang telah tentukan. Sedangkan satu sales mengatakan harus mempelajari produk knowledge agar percaya diri dalam penyampaian informasi produk kepada calon konsumen atau konsumen.

Penambahan jumlah karyawan ini disampaikan beberapa sales untuk perusahaan membuka rekrutmen sales force yang bertujuan untuk pemerataan areanya bisa terbagi kebeberapa orang, tidak hanya satu atau dua orang saja dalam satu area agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sesuai dengan pendapat dari (Hasibuan 2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada empat yaitu patuh pada semua faktor peraturan perusahaan (berupa sanksi atau hukuman, kelengkapan seragam, perilaku, pemepatan jabatan, dan keterampilan), penggunaan waktu secara efektif (berupa waktu bekerja dan pemanfaatan waktu kerja), tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Dalam penelitian ini, semua faktor-faktor tersebut digunakan untuk penelitian karena berhubungan dengan situasi dan kondisi di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan deskripsi dari masing-masing informan mengenai disiplin kerja di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Hasil penelitian faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4. 7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

No.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	Tingkat Faktor Disiplin Kerja			
		Tidak Berpengaruh	Mempengaruhi	Cukup Berpengaruh	Sangat Berpengaruh
1.	Peraturan perusahaan	2	4	3	0
2.	Sanksi atau hukuman	0	4	3	2
3.	Kelengkapan seragam	2	0	3	4
4.	Perilaku	0	0	7	2
5.	Penempatan jabatan	0	3	1	5
6.	Keterampilan	0	3	1	5
7.	Tanggung jawab	0	0	1	8
8.	Waktu bekerja	0	1	2	6
9.	Pemanfaatan waktu	0	5	1	3
10.	Tingkat kehadiran	0	1	2	6

*Sumber : Data Premier, Juli 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, namun ada dua faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga yaitu faktor lingkungan dan besar kecilnya gaji yang di berikan oleh perusahaan. Dalam kategori faktor lingkungan terdapat empat sales dan untuk kategori besar kecilnya gaji yang diberikan terdapat lima sales yang mengatkan hal tersebut. Dibawah ini adalah pembahasan hasil penelitian dari tabel 4.7 :

#### 1. Tingkat Peraturan Perusahaan.

Menurut Sugiarto (2014) peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang berisi tentang ketentuan dan tata tertib perusahaan yang dibuat untuk menjadi panutan bagi perusahaan dan karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak

dengan tujuan menjaga hubungan kerja yang baik antara atasan dan karyawan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Mentaati dan menjalankan peraturan perusahaan akan berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan karena dapat bekerja secara efisien. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan faktor disiplin kerja terhadap tingkat peraturan perusahaan dapat dilihat dari tabel 4.7 bahwa umumnya, empat sales merasa mempengaruhi disiplin kerja dalam tingkat peraturan perusahaan yang ada di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga karena ada empat sales mengatakan hal tersebut yang artinya bahwa sales merasa peraturan perusahaan harus selalu di jalankan dan di patuhi tanpa melanggar norma-norma yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut selaras dengan yang telah diungkapkan oleh informan satu dan informan tujuh sebagai berikut:

*“Sejauh ini kalau peraturan menurut saya mempengaruhi disiplin kerja mbak terutama terkait dengan target setoran harus tepat waktu, jadi ada panutan harus bekerja dengan baik dan tepat waktu, kalau melanggar ya tentu ada punishment.” & “Karena kita di tuntutan untuk tepat waktu dalam segala keadaan dan harus selalu mentaati peraturan dan tanpa melanggar norma-norma yang ada di perusahaan. Peraturan perusahaan berlaku saat bekerja di dalam maupun di luar lapangan jadi ya mempengaruhi disiplin kerja.”*

Terdapat tiga sales yang mengatakan cukup berpengaruh, artinya walaupun mereka bekerja di lapangan, peraturan harus selalu di taati. Sedangkan dua sales lainnya mengatakan tidak berpengaruh yang artinya peraturan perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Berikut adalah hasil dari informan sembilan dan informan empat:

*“Cukup berpengaruh mbak, walaupun kita bekerja di lapangan, peraturan bukan untuk dilanggar. Kalau dilanggar jadi gak disiplin dan ada punishmentnya.” & “Tidak berpengaruh sih mbak, karena peraturan yang harusnya dijalankan malah sering berbeda dan mendapat kendala di lapangan untuk penerapannya.”*

## 2. Tingkat Sanksi atau Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan M. , 2012, p. 194). Sanksi hukuman tetap berlaku disetiap perusahaan apabila melakukan pelanggaran. Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa umumnya empat sales mengatakan bahwa sanksi

hukuman mempengaruhi disiplin kerja sales CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, yang artinya bahwa sanksi atau hukuman dapat memberikan efek jera untuk karyawan yang melanggar peraturan agar tidak mengulang ketidakdisiplinan yang pernah mereka lakukan. Hal tersebut menunjukkan perbandingan yang tidak cukup jauh antara “cukup berpengaruh” dengan “sangat berpengaruh”. Meskipun ada beberapa yang mengatakan cukup berpengaruh, sebenarnya mereka merasa termotivasi untuk tidak melanggar peraturan yang nantinya akan mendapat sanksi hukuman yang cukup berat. Sanksi hukuman yang diberikan perusahaan sebenarnya hanya sebagai tindakan agar mereka disiplin dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh informan lima:

*“Sanksinya ya jika terlambat masuk kerja membayar denda, kalau pelanggaran sudah terlalu berat nanti juga dapat surat peringatan, jadi ya berpengaruh dan memberikan efek jera untuk tidak melanggar peraturan lagi.”*

Tiga sales mengatakan cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa sanksi mengatakan sanksi atau hukuman sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dari kategori tersebut berarti bahwa punishment menjadikan beban untuk karyawan karena punishment yang diberikan cukup berat jika melanggar peraturan secara berlebihan. Berikut adalah hasil wawancara dari informan tiga dan informan sembilan:

*“Cukup berpengaruh, ada punishment. Sekarang siapa sih mbak yang senang kalau kena punishment, jadi kalau ada karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin secara otomatis dia akan termotivasi secara pribadi untuk tidak melakukan tindakan tidak disiplin tersebut.” & “Sangat mempengaruhi disiplin kerja mbak, karena menjadi beban dalam bekerja. Pelanggaran dalam bentuk apapun itu pasti ada punishmentnya mbak, biasanya mendapat surat peringatan maksimal mendapat tiga kali surat peringatan kalau melanggar peraturan dan mendapat surat peringatan melawati batas maksimal maka setelah itu dengan terpaksa di berhentikan dari perusahaan.”*

### 3. Tingkat Kelengkapan Seragam

Berdasarkan dari tabel 4.7 kategori kelengkapan pakaian seragam, empat sales mengatakan kelengkapan seragam sangat mempengaruhi disiplin kerja yang berarti bahwa kelengkapan seragam

sangat penting untuk di pakai karena merupakan identitas dimana mereka bekerja, selain itu suasana kerja juga akan terasa nyaman dan percaya diri dalam bekerja. Seperti yang di ungkapkan informan lima:

*“Iya mbak setiap hari harus lengkap dan rapi walaupun bekerja di lapangan, seragam kerja ya sebagai bukti kita bekerja dimana, selain itu juga menjadi percaya diri kalau memakai seragam tidak di anggap sebagai sembarang orang yang menawarkan produk tanpa mereka tau saya bekerja dimana. Kalau tidak lengkap ya sangat mempengaruhi disiplin kerja.”*

Walaupun umumnya sales mengatakan sangat berpengaruh, tiga sales juga mengatakan cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang menurut mereka kelengkapan seragam cukup penting untuk dipakai dan dua sales mengatakan tidak berpengaruh. Cukup berpengaruh yang artinya mereka merasa cukup memakai sebagian dari identitas tanpa perlu memakai seragam yang lengkap. Sales yang mengatakan tidak berpengaruh, karena dirasa memakai seragam lengkap memang sudah menjadi kewajiban dan prosedur dari perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh informan tujuh dan informan empat berikut ini:

*“Ya kalau tingkat kelengkapan seragam sih memang sudah menjadi sebuah identitas perusahaan, peraturan yang sudah disepakati bersama dari perusahaan jadi ya wajib dilaksanakan setiap hari.”*

*& “Memakai id card saja menurut saya sudah menandakan identitas diri dan dimana saya bekerja jadi ya tidak berpengaruh mbak.”*

#### 4. Tingkat Perilaku

Perilaku menurut (Wawan & Dewi, 2011) adalah suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan yang disadari maupun tidak, perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Menurut (Notoatmodjo, 2010), perilaku merupakan hasil dari segala pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dalam dirinya. Dapat dilihat pada tabel 4.7 bahwa hampir semua sales mengatakan tingkat perilaku cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja artinya karyawan mampu berperilaku sopan, ramah dan mudah bergaul supaya bisa memberi pelayanan yang baik kepada calon konsumen maupun konsumen. Hal tersebut selaras dengan yang telah diungkapkan oleh informan sembilan berikut ini:



*“Seorang sales harus berperilaku dan beretika yang baik, dari segi berbicara, berbahasa sampai cara berpakaian kita. Seseorang kan yang dilihat pertama ya penampilannya bagaimana. Memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen juga berdasarkan dengan penerapan disiplin kerja di perusahaan jadi ya menurut saya perilaku bekerja cukup berpengaruh.”*

Walaupun sebagian besar mengatakan cukup berpengaruh, ada dua sales yang mengatakan bahwa perilaku sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti karyawan mampu untuk berperilaku sesuai yang telah diterapkan perusahaan. Berikut adalah ungkapan dari informan empat:

*“Sangat berpengaruh, setiap hari kan kita bertemu dengan banyak orang untuk sekedar manawarkan dan menagih di outlet-outlet yang ada di setiap area masing-masing jadi harus bersikap yang baik dan sopan.”*

#### 5. Tingkat Penempatan Jabatan

Menurut (Hasibuan M. , 2008, p. 32), bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada calon karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa umumnya sales mengatakan penempatan jabatan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, ini berarti bahwa kalau penempatan jabatan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka karyawan akan bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaan tersebut dan akan menjadikan pekerjaan tidak efektif. Hal tersebut sesuai dengan yang di katakan oleh informan tiga dan informan empat berikut:

*“Ya sangat berpengaruh mbak, saya dulu sempat tidak senang bekerja sebagai sales froce ini. Karena tidak sesuai dengan jabatan yang saya harapkan.” & “Kalau penempatan kerja mungkin seharusnya sesuai passion sih mbak. Yang awalnya tidak bisa memahami cara kerjanya juga selanjutnya menjadi terbiasa dengan penempatan jabatan sebagai sales force ini. Jadi ya sangat berpengaruh kalau tidak bisa.”*

Walaupun umumnya sales mengatakan sangat mempengaruhi, tiga sales mengatakan penempatan jabatan mempengaruhi disiplin kerja yang berarti dari kategori tersebut sales mengatakan harus bisa memahami pekerjaan yang diberikan dan satu sales mengatakan bahwa penempatan jabatan cukup mempengaruhi disiplin kerja, namun masih bisa menerima keadaan tersebut, harus bisa mengatasi masalah yang dihadapi agar bisa berkembang di dalam dunia kerjanya dan bisa meningkatkan

profesionalitas karyawan tersebut. Berikut adalah hasil wawancara dari informan dua dan informan sembilan:

*“Sebenarnya ya mempengaruhi, karena harus bisa memahami pekerjaannya. Kalau tidak bisa memahami akan sulit mengerjakannya, selanjutnya ya memang mau tidak mau kan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. memahami cara kerjanya nanti malah jadi malas-malasan buat menyelesaikan pekerjaan.” & “Penempatan jabatan menurut saya cukup berpengaruh soalnya ya bisa atau tidak bisa harus mau belajar dan memahami pekerjaan sales dengan tekun.”*

#### 6. Tingkat Keterampilan

Menurut (Triton P, 2009), keterampilan adalah hal-hal yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus melalui proses belajar dan berlatih untuk membentuk produktivitas. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan dan produktivitas yang tinggi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 4.7 kategori tingkat keterampilan kerja di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga rata-rata sales mengatakan bahwa tingkat keterampilan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti jika tidak bisa memahami pekerjaan akan berdampak buruk terhadap pekerjaan. Hal tersebut setara dengan pendapat dari informan dua dan informan tiga berikut:

*“Harus bisa menguasai pekerjaan karena bisa merepotkan diri sendiri dan karyawan lainnya mbak, nanti pasti minta bantuan untuk setoran. Ya bukannya tidak mau membantu, tapi saya sendiri saja kadang masih kesusahan untuk pekerjaan jadi sangat mempengaruhi.” & “Kalau tingkat keterampilan sangat berpengaruh sebenarnya tidak begitu sesuai dengan passion saya tapi saya terus belajar, karena ini memang pekerjaan saya, harus saya jalankan dan malah bertahan sampai sekarang ini mbak.”*

Selanjutnya ada tiga sales mengatakan bahwa tingkat keterampilan mempengaruhi disiplin kerja yang di rasa sudah sesuai dengan kemampuan dan satu sales mengatakan bahwa tingkat keterampilan cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang dapat di artikan, sales merasa kurang terampil dalam pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan informan sembilan dan informan lima:

*“Keterampilan bekerja harus benar-benar dari diri sendiri dan harus selalu belajar dalam menyikapi pekerjaan. Kalau diri sendiri tidak bisa merubah keterampilan saat bekerja ya akan sulit*

*juga untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.” & “Cukup mempengaruhi, karena kita harus bisa menjelaskan tentang produk yang di jual sebelumnya ya harus dipelajari terlebih dahulu.”*

#### 7. Tingkat Tanggung Jawab

Berdasarkan dari tabel 4.7 kategori tanggung jawab, hampir semua sales mengatakan tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang artinya sales harus menjalankan peraturan, mengatasi pekerjaannya dalam situasi bagaimanapun dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini setara dengan apa yang dikatakan oleh informan dua, informan enam dan informan delapan berikut:

*“Ya pekerjaan setiap harinya memang benar-benar menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan kalau tidak ya bisa kacau nanti karena harus setoran setiap hari, jadi ya sangat mempengaruhi untuk tingkat tanggung jawab bekerja.”, “Sangat berpengaruh karena kita banyak membawa stok barang dan uang setoran dalam jumlah banyak, kalau hilang atau kurang kan nanti jadi beban untuk kita.” & “Kalau masalah tanggung jawab kerja ya sangat berpengaruh karena kita harus menjual produk dan harus mencapai target yang di tentukan perusahaan selain itu juga memastikan produk yang dijual di kenal oleh masyarakat.”*

Walaupun hampir semua sales mengatakan tingkat tanggung jawab sangat berpengaruh, namun ada satu sales mengatakan bahwa tingkat tanggung jawab cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti sales sudah cukup bertanggung jawab atas pekerjaannya dan masih bisa teratasi. Berikut adalah hasil wawancara dari informan tujuh:

*“Tanggung jawabnya ya cukup berpengaruh sih mbak, karena harus menyelesaikan setoran setiap harinya tapi ya bisa teratasi dan selalu tepat waktu.”*

#### 8. Tingkat Waktu Masuk, Istirahat dan Pulang kerja

Waktu bekerja dalam perusahaan terdiri dari waktu masuk, istirahat dan waktu pulang kerja. Sesuai pada tabel 4.7 kategori waktu bekerja sales umumnya mengatakan sangat mempengaruhi disiplin kerja yang artinya sales menghargai dan mentaati waktu sesuai dengan peraturan perusahaan. Walaupun umumnya sales mengatakan sangat berpengaruh, namun untuk waktu pulang kerja sering terjadi overtime untuk menyelesaikan pekerjaan yang bisa selesai dengan waktu yang cukup lama sehingga waktu pulang kerja mereka kadang tidak sesuai dengan jadwal yang ada. Hal ini setara dengan pendapat informan dua dan informan tujuh berikut:

*“Waktu masuk dan istirahat jarang menjadi kendala sih mbak, waktu pulang nya yang sering menjadi kendala karena sering overtime dengan masalah yang sama, yaitu waktu setoran.” & “Kalau waktu bekerja sangat berpengaruh sih mbak, karena sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Misal terlambat masuk, kena denda juga dan sebenarnya kalau waktu masuk harus tepat waktu karena selalu ada briefing pagi setelah absensi terus kalau pulang kerja mendahului waktu pulang kerja itu akan di anggap kita tidak hadir pada hari itu.”*

Walaupun umumnya sales mengatakan waktu bekerja sangat berpengaruh, namun dua sales mengatakan bahwa tingkat waktu masuk, istirahat dan pulang kerja cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa waktu yang telah di tentukan perusahaan masih bisa diatur dengan situasi yang ada di lapangan dan satu sales mengatakan bahwa tingkat waktu masuk, istirahat dan pulang kerja mempengaruhi disiplin kerja dalam kategori ini, sales mengatakan mempengaruhi saat waktu kerja karena overtime yang di hadapinya. Hal ini selaras dengan informan lima dan informan tiga berikut ini:

*“Cukup berpengaruh, kalau waktu istirahat kan bisa disesuaikan sendiri di lapangan mbak jadinya fleksibel mau istirahat kapan yang penting waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu kantor.” & “Mempengaruhi saat pulang kerja sih mbak, karena harus setoran tepat waktu itu tadi.”*

#### 9. Tingkat Pemanfaatan Waktu

Menurut (Akram, 2010), manajemen waktu adalah pemanfaatan waktu yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan atau suatu hal penting yang telah tercatat dalam jadwal kerja. Pemanfaatan waktu bekerja memang harus disusun dengan baik agar tidak menjadi kendala saat bekerja. (Su'ud, 2007) mengatakan bahwa merencanakan pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah untuk memperbaiki masalah waktu. Jika perencanaan pekerjaan tidak dibuat dengan teliti. Dengan adanya perencanaan bekerja, seseorang tersebut dapat menghemat waktu kerjanya. Dapat dilihat pada tabel 4.7 kategori pemanfaatan waktu umumnya sales mengatakan bahwa pemanfaatan waktu kerja mempengaruhi disiplin kerja artinya pemanfaatan waktu kerja mereka telah digunakan dengan baik sesuai jadwal perusahaan. Sesuai dengan pendapat informan enam berikut:

*“Pemanfaatan waktunya ya mempengaruhi disiplin kerja, karena harus membagi waktu kunjungan dengan tepat dan sudah saya jadwal kalau untuk kunjungan di outlet. Kebetulan saya bekerja team, jadi ada satu teman saya yang satu area dengan saya jadi bisa membagi area kunjungan.”*

Umumnya sales mengatakan bahwa pemanfaatan waktu mempengaruhi disiplin kerja, sedangkan tiga sales mengatakan bahwa tingkat pemanfaatan waktu sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti sales sangat memanfaatkan waktu dengan benar untuk melakukan kunjungan ke beberapa outlet di areanya dan satu sales mengatakan bahwa tingkat pemanfaatan waktu cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang artinya tidak terlalu berpengaruh terhadap disiplin kerja karena sudah memanfaatkan waktu dengan efektif. Hal tersebut selaras dengan pendapat informan tujuh dan informan delapan berikut:

*“Harus pintar mengatur waktu kunjungan ke seluruh outlet yang ada di area yang sudah ditetapkan. Jadi ya sangat berpengaruh mbak, kalau tidak bisa mengatur akan mengulur waktu lebih banyak nanti.” & “Cukup berpengaruh, harus pemanfaatan waktu secara efektif dengan cara menjadwalkan prospek berdasarkan area yang sudah di bagi mbak.”*

#### 10. Tingkat Kehadiran

Menurut (Marwansyah & Mukaram, 2012) tingkat kehadiran berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi jalannya operasi perusahaan yang dapat mengakibatkan tertundanya jadwal kerja, seperti yang ada pada tabel 4.7 bahwa sebagian besar sales mengatakan tingkat kehadiran sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang artinya sales sangat menghargai kehadiran dan mementingkan pekerjaan mereka karena jika tidak hadir saat bekerja akan berdampak terhadap pekerjaannya. Hal tersebut setara dengan pendapat informan dua dan informan delapan berikut:

*“Kehadiran sangat berpengaruh mbak, ya karena ada absensi setiap hari. Kalau tidak berangkat ya bisa di potong gaji atau pekerjaan menjadi double.” & “Sangat mempengaruhi disiplin kerja mbak, karena ada absensi setiap waktu masuk dan pulang kerja selain itu juga harus setoran setiap hari dari outlet yang dikunjungi.”*

Pendapat lain sesuai dengan dua sales yang mengatakan bahwa tingkat kehadiran cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti sales tidak bisa melakukan setoran saat tidak hadir dan satu sales mengatakan bahwa tingkat kehadiran mempengaruhi terhadap disiplin kerja yang berarti kehadiran dilihat dari segi absensi setiap waktu masuk dan pulang kerja. Hal tersebut setara dengan pendapat informan tiga dan informan delapan berikut:

*“Cukup berpengaruh sih, kenapa di pemotongan gaji kalau gak hadir karena ya tidak bisa setoran itu tadi mbak.” & Mempengaruhi disiplin kerja mbak, karena ada absensi setiap waktu masuk dan pulang kerja selain itu juga harus setoran setiap hari dari outlet yang dikunjungi.*

### **Faktor Lain Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Selain dari sepuluh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut, ada dua faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor lingkungan dan gaji yang di berikan oleh perusahaan. Sesuai dengan pendapat Lewin (1996) disiplin kerja adalah interaksi antara dua faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tidak muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang dilakukan terus menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, pemimpin di perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan. Hal tersebut dikatakan oleh empat sales bahwa faktor lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik mengakibatkan ketidaknyamanan saat bekerja dan menjadikan sales malas-malasan untuk bekerja yang menyebabkan tidak disiplin.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Menurut Sutrisno (2013) para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Hal tersebut dikatakan oleh lima sales yang merasa menjadi pengaruh untuk disiplin kerja, jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik ada pemotongan gaji dan jika ada overtime untuk menyelesaikan target lebih dari pukul 18.00 maka akan mendapatkan upah tambahan sebesar Rp. 5.000/jam nya, hal tersebut membuat para karyawan mematuhi disiplin kerja agar tidak mendapat pemotongan gaji dan harus menyelesaikan pekerjaannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pandangan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga tentang disiplin kerja merupakan suatu sikap bekerja dengan tepat waktu. Pentingnya disiplin kerja menurut karyawan sales force yaitu disiplin kerja berperan penting untuk menjadikan karyawan yang profesional, selain itu

penerapan disiplin kerja di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga karyawan sales force dengan bekerja tepat waktu dan memberikan pelayanan yang prima kepada customer. Hambatan dari penerapan disiplin kerja tersebut adalah overtime saat waktu bekerja telah selesai, upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan merekrut karyawan baru agar terjadi penambahan jumlah karyawan.

2. Terkait dengan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja terdapat enam faktor yaitu pemakaian seragam, penempatan jabatan, keterampilan, tanggung jawab, waktu bekerja dan tingkat kehadiran. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terdapat tiga faktor yaitu peraturan, sanksi hukuman, dan pemanfaatan waktu bekerja. Yang terakhir, faktor-faktor yang cukup mempengaruhi disiplin kerja yaitu perilaku karyawan saat bekerja.
3. Terdapat dua faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, yaitu faktor lingkungan yang disebabkan karena hubungan yang kurang baik terhadap rekan kerja dan faktor besar kecilnya gaji yang diberikan yang disebabkan karena adanya overtime.

## **Implikasi**

### **Implikasi Terapan**

Penelitian ini memberikan informasi mengenai disiplin kerja karyawan sales force yang ada di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Dari hasil penelitian, faktor-faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga menunjukkan beberapa hasil seperti kelengkapan seragam, penempatan jabatan, keterampilan, tanggung jawab, waktu bekerja dan kehadiran. Faktor-faktor tersebut bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi tentang faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik, tepat waktu, penuh tanggung jawab dan berperilaku yang sopan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada calon customer atau customer dimana hal tersebut selaras dengan tujuan dari CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga.

### **Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sales CV. Perkasa Telkomselindo memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya, (Wijianti, Suddin, & Sunarso, 2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja terus dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Hasibuan (Hasibuan M.



S., 2013) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ditinjau dari peraturan perusahaan, sanksi hukuman, kelengkapan seragam, perilaku, pemepatan jabatan, keterampilan, tanggung jawab, waktu bekerja, pemanfaatan waktu kerja, dan tingkat kehadiran. Ada dua faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor lingkungan dan besar kecilnya gaji yang diberikan, dua faktor tersebut ada pada teori (Sutrisno, 2013).

### **Keterbatasan dan Saran**

Keterbatasan penelitian ini yaitu peneliti tidak menggunakan teori dari (Sutrisno, 2013) yang berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Hal ini di karenakan peneliti hanya melihat dari situasi dan kondisi yang ada di CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga serta penelitian ini sebaiknya diperoleh menggunakan pengamatan, serta penelitian ini kekurangan *literature* yang berkaitan dengan penelitian sehingga peneliti kekurangan sumber informasi.

Dengan adanya beberapa kekurangan dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran untuk penelitian mendatang untuk menggunakan objek penelitian yang tidak hanya karyawan perusahaan tetapi juga manajer perusahaan dan menggunakan beberapa teori lain terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan guna menambah wawasan serta hasil penelitian ini menjadikan acuan informasi untuk penelitian lain yang mengangkat topik yang sama.

### **REFERENCES**

- Adi, N. P. (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Bagian Gudang PT. Patra Buana Abadi. 1-2.
- Akram, M. (2010). *Time Habit: Kebiasaan Efektif Mengelola Waktu*. Yogyakarta: Pustaka Marwa.
- Alfred, R. L. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Aminah, S. (2013). Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tunggal Mitra Plantation-PKS Manggala Kec. Pujud. Kab. Rohil. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*, 21-37.
- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8-12.



- Annisa Pratiwi. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG*, 1-3.
- Assagaf, Cecilia, S., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2*, 639-649.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tbalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10-23.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara.
- Lateine & Levine. (1985). *Psychology at Work An Introdution to Industrial and Organizational Psychology*. Hill Company: McGraw.
- Levine, A. R., & Lateiner, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Lewin, J. (1996). *Organiaational Behavior An Asia-Pacific Perspective*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Marwansyah, & Mukaram. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekalogan). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 1-8.
- Ridho, M. (2010). *Meningkatkan Penjualan dengan Rancang Bangun Sales Force Effective*. Retrieved 2018, from [www.scribd.com](http://www.scribd.com): <https://www.scribd.com/doc/31304166/Sales-Force>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sintaasih, K. D., & Wiratama, I. J. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali*, 8-13.

- Siregar, B., & Irwani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Universitas Medan Area*, 19-23.
- Siregar, N. (2010). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Analitika*, 18-26.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiarto. (2014, Desember 31). *Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Retrieved September 10, 2019, from <https://artonang.blogspot.com/2014/12/peraturan-perusahaan-dan-perjanjian.html>
- Sugiyono. (2005). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Su'ud, A. (2007). *Pengembangan Ekonomi Mikro*. Jakarta: NaTional Conference.
- Triton P, B. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Oriza.
- Wawan, A., & Dewi. (2011). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wijianti, K., Suddin, A., & Sunarso. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 69.

