

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA
BERDASARKAN STATUS KARYAWAN

Diah Pranitasari¹
Lailani Nabihati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Email : nitadpranitasari@yahoo.com¹
Email : lailani.nabihati @yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis perbedaan status karyawan yang meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kedisiplinan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif terhadap 157 karyawan dan interview terhadap beberapa responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status karyawan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas karyawan (90%) memiliki angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Dan mayoritas karyawan (84%) memiliki ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja lebih baik ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain memiliki rasa aman karena karyawan sudah terikat dengan perusahaan, pada saat menjadi karyawan kontrak memiliki motivasi ingin diangkat menjadi karyawan tetap, faktor perubahan status keluarga pada saat menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap, perbedaan pola hidup sehat seperti perubahan pola makan yang bergizi dikarenakan pada saat menjadi karyawan kontrak menjaga agar tetap sehat sehingga dapat selalu hadir dan kurangnya rasa disiplin dalam diri karyawan karena sudah menjadi karyawan tetap sehingga masih menyepelekan waktu.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Status Karyawan

ABSTRACT

This study aims to explain and analyze differences in employee status which includes contract employees and permanent employees on work discipline. The method used in this research is descriptive method of 157 employees and interviews with several respondents. The results of this study indicate that employee status affects employee work discipline. This is evidenced by the majority of employees (90%) having fewer absenteeism when becoming contract employees. And the majority of employees (84%) have better attendance at work when they are contract employees. This is caused by various factors, including having a sense of security because employees are already bound to the company, when they become contract employees have the motivation to be appointed as permanent employees, factors changing family status when they become contract employees and permanent employees, differences in healthy lifestyles such as nutritious dietary changes due to contract employees keep healthy so they can always be present and lack of discipline in employees because they have become permanent employees so that they still underestimate time.

Keywords: Work Discipline, Employee Status

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan asset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, ketika jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu, karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah kebalikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik (Qodarini, 2015).

Perusahaan mempekerjakan karyawannya dengan sistem kontrak dengan tujuan dapat mengganti karyawan yang tidak produktif dengan karyawan baru yang lebih produktif dengan jangka waktu yang relative singkat. Penggunaan sistem perekrutan dan pengelolaan karyawan kontrak merupakan salah satu strategi yang tepat dalam menghemat biaya dan memudahkan perusahaan menjalankan operasionalnya, karena perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada pekerja lain. Sistem kontrak ini dapat dipandang merugikan bagi pekerja yang bersangkutan karena dengan status kepegawaian ini karyawan cenderung memperoleh imbalan keuangan yang lebih rendah, jaminan sosial yang minim, dan kurangnya *job security*. Selain itu, karyawan tipe ini tidak memiliki jaminan dalam pengembangan karirnya, sehingga merasakan ketidakadilan dan diperlakukan secara sepihak oleh perusahaan yang mempekerjakannya (Widnyana, 2016).

Status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Dunia kerja status karyawan sudah menjadi

hal yang sangat menarik untuk dikaji. Banyak hal yang mungkin akan diremehkan dan dianggap tidak mampu dalam penyelesaian tugas yang telah menjadi tanggung jawab yang telah dibebankan oleh atasan. Dipandang sebelah mata oleh para karyawan yang telah berstatus karyawan tetap. Keadaan demikian sangat berdampak terhadap emosional karyawan kontrak, dan menjadi tekanan tersendiri dalam dunia kerja (Putri, 2014).

PT LMN merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif perakitan kendaraan roda dua. Untuk menjalankan proses perakitan barang tidak jadi menjadi barang jadi berupa sepeda motor diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Proses perekrutan karyawan di PT LMN harus melalui tahap seleksi dan status penerimaan karyawan sebagai karyawan kontrak. Setelah masa kontrak kerja selesai, karyawan kontrak akan dievaluasi oleh atasan langsung, diketahui kepala bagian dan disetujui oleh kepala bagian sumber daya manusia. Hasil evaluasi ini adalah perpanjangan kontrak kerja atau evaluasi menjadi karyawan tetap. Dalam proses evaluasi terdapat faktor-faktor penilaian, salah satunya yaitu penilaian kehadiran dan kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan kerja dalam perusahaan manufaktur khususnya bagian produksi mempunyai peran yang sangat penting bagi kelangsungan proses produksi. Jika terdapat banyak karyawan yang tidak hadir akan menyebabkan terjadinya *stop line* dan dapat mengurangi hasil produksi motor.

Proses evaluasi tidak hanya berlaku untuk karyawan kontrak, setelah status karyawan berubah menjadi karyawan tetap, proses penilaian evaluasi akan terus dilakukan secara periodik, guna mengetahui kedisiplinan kerja selama menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap terjadi perubahan kenaikan atau penurunan kedisiplinan kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah status karyawan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT LMN?”.

KAJIAN TEORITIK

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman dua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Handoko *dalam* Sinambela (2017), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjarachman dan Husnan *dalam* Sinambela (2017), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
- c. Menurut Davis *dalam* Sinambela (2017), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan ketiga konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam

mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Sementara itu, kata kedua adalah “kerja”, sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan”. Pengertian dari kerja sebagai berikut:

- a. Menurut Taliziduhu Ndraha *dalam* Sinambela (2017), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
- b. Menurut Muchdarsyah Sinungan *dalam* Sinambela (2017), kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa:

- a. Disiplin kerja adalah keserakan dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.
- b. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan ketat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan (Sinambela, 2017)

Status Karyawan

Status Karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Sedangkan menurut Barthos “Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga/buruh tidak tetap, buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial (Putri, 2014).

a. Status Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Boone & Kurtz “karyawan sementara adalah karyawan yang bekerja paruh waktu, sementara atau hanya sampai waktu yang telah ditentukan oleh kontrak tertentu” (Putri, 2014).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004).

b. Status Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menjadi karyawan tetap dengan dibuktikan adanya surat keputusan (SK Pengangkatan) maka dia tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak.

Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
2. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.
3. Karyawan tetap yang di PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon (Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di PT LMN yang berada di wilayah Kawasan Industri MM 2100, Cikarang Barat - Bekasi. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan pada tahun 2018.

Di dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif. Penelitian Deskriptif (*Descriptive Research*) merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu popuasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok, atau organisasional), kejadian, atau prosedur.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Dokumentasi yaitu mencari mencari data melalui memo evaluasi peserta magang, memo evaluasi karyawan kontrak, dan performance appraisal karyawan, gunamemperoleh hasil kinerja karyawan, dan Metode Angket yaitu mengumpulkan data tentang kedisiplinan karyawan, baik ketika menjadi status peserta magang, karyawan kontrak, maupun karyawan tetap.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini dikhususkan pada karyawan departemen produksi, sehingga tidak dilakukan penelitian pada karyawan departemen lain yang ada di PT. LMN. Total karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 344 karyawan. Sampel dalam penelitian ini dikhususkan pada karyawan operator departemen produksi, yang masuk tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015, dengan melalui proses karyawan kontrak selama jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, 18 bulan, dan 24 bulan. Setelah selesai melalui proses kontrak akan dievaluasi untuk diangkat menjadi karyawan tetap ditahun 2015, 2016, dan 2017. Total karyawan yang berhasil melalui proses kontrak dan menjadi karyawan tetap sebanyak 157 karyawan.

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sample Karyawan

NO	BAGIAN	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1	Packing	16	12
2	Engine Assy	36	6
3	Frame Assy	104	73
4	Machining	43	2
5	Welding	80	39
6	Painting	49	21
7	Production	16	4
TOTAL		344	157

Sumber Data : Data Karyawan Department Produksi PT. LMN per Mei 2018

Analisis Data

Untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden menggunakan komputer Microsoft Excel, sehingga ditemukan perbedaan presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan pada responden sebanyak 157 orang.

Data yang dibandingkan adalah presentase rata-rata absensi responden ketika masih berstatus sebagai karyawan kontrak yaitu absensi tahun 2012, 2013, dan 2014 dan presentase rata-rata data absensi responden ketika sudah menjadi karyawan tetap yaitu absensi tahun 2015, 2016, dan 2017. Data absensi ini meliputi, cuti haid, ijin, sakit, mangkir, dan datang terlambat.

Presentase rata-rata ketidakhadiran menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{\Sigma \text{Ketidakhadiran}}{244} \times 100\%$$

Keterangan :

- \bar{x} = rata – rata ketidakhadiran
- Σ = total absensi ketidakhadiran
- 244 = total hari kerja selama 1 tahun

Presentase rata-rata keterlambatan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{\Sigma \text{Keterlambatan}}{244} \times 100\%$$

Keterangan :

- \bar{x} = rata – rata keterlambatan
- Σ = total keterlambatan
- 244 = total hari kerja selama 1 tahun

Jika sudah ditemukan presentase rata-rata ketidakhadiran dan presentase rata-rata keterlambatan responden ketika masih berstatus karyawan kontrak dan setelah menjadi karyawan tetap. Maka dapat dihitung perbedaan presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan responden dengan cara sebagai berikut:

$$C = \% \bar{x} A - \% \bar{x} B$$

Keterangan :

C = Perbedaan Ketidakhadiran dan Keterlambatan Responden

$\% \bar{x} A$ = Presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan Status karyawan kontrak

$\% \bar{x} B$ = Presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan Status karyawan tetap

Jika hasil menunjukkan angka negatif, terjadi adanya kenaikan absensi ketidakhadiran dan keterlambatan pada saat menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lebih baik absensi ketidakhadiran pada saat kontrak dan ketepatan waktu kehadiran karyawan di lokasi kerja lebih baik pada saat kontrak.

Jika hasil menunjukkan angka positif, terjadi adanya penurunan absensi ketidakhadiran dan keterlambatan pada saat menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lebih baik absensi ketidakhadiran pada saat permanen, dan ketepatan waktu kehadiran karyawan di lokasi kerja lebih baik pada saat menjadi permanen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Ketidakhadiran

Berdasarkan hasil perbandingan presentase rata-rata absensi ketidakhadiran karyawan operator departmen produksi ketika masih menjadi karyawan kontrak dan setelah menjadi karyawan tetap, terdapat adanya kenaikan dan penurunan. Hal ini dapat dilihat pada Lampiran yang secara rinci penulis jabarkan.

Hasil perhitungan merupakan pengurangan dari persentase rata-rata ketidakhadiran kontrak dengan persentase rata-rata ketidakhadiran permanen. Dari hasil pengurangan tersebut merupakan hasil perbedaan rata-rata absensi ketidakhadiran karyawan.

Jika hasil menunjukkan angka negatif, terjadi adanya kenaikan absensi ketidakhadiran pada saat kontrak menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lebih baik absensi ketidakhadiran pada saat kontrak.

Jika hasil menunjukkan angka positif, terjadi adanya penurunan absensi ketidakhadiran pada saat kontrak menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lebih baik absensi ketidakhadiran pada saat permanen.

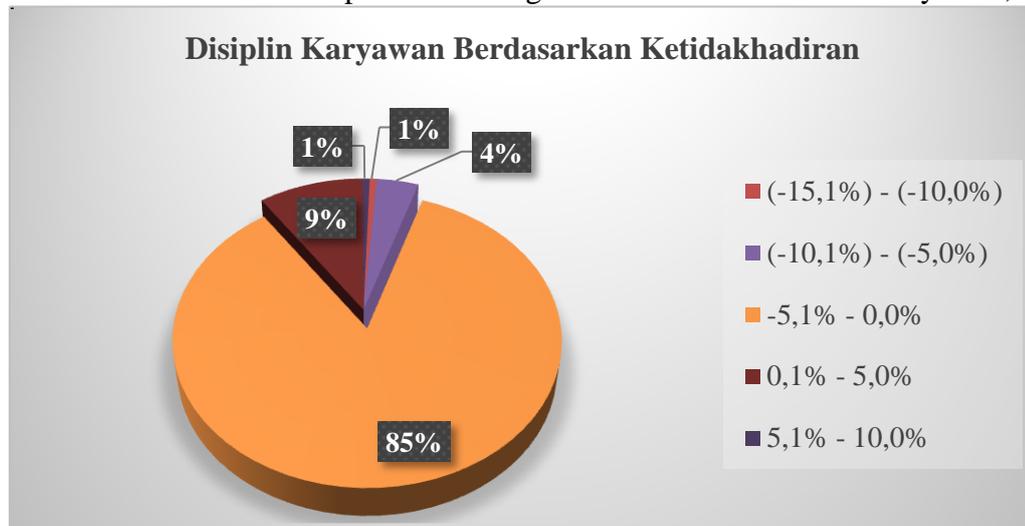
Untuk lebih rinci, *range* perbedaan rata-rata absensi ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada Gambar 1. Perhitungan *range* menggunakan skala interval 5.0%. Dengan rincian *range* sebagai berikut :

Tabel 2. Perbedaan Rata-rata Ketidakhadiran Karyawan

Perbedaan Rata-Rata Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan
(-15,1%) - (-10,0%)	1
(-10,1%) - (-5,0%)	6
-5,1% - 0,0%	134
0,1% - 5,0%	15
5,1% - 10,0%	1

Sumber : Data diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perbedaan range rata-rata ketidakhadiran karyawan,



Gambar 1. Disiplin Karyawan Berdasarkan Ketidakhadiran

mayoritas ketidakhadiran karyawan lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak, hal ini dapat dilihat dengan adanya total karyawan sejumlah 141 orang atau 90%.

Interview yang dilakukan penulis terhadap beberapa orang responden, dapat disimpulkan bahwa perbedaan ketidakhadiran ini terjadi karena berbagai faktor, antara lain memiliki rasa aman karena karyawan sudah terikat dengan perusahaan, pada saat menjadi karyawan kontrak memiliki motivasi ingin diangkat menjadi karyawan tetap, faktor perubahan status keluarga pada saat menjadi karyawan kontrak masih *single* dan setelah menjadi karyawan tetap sudah berkeluarga, serta perbedaan pola hidup sehat seperti perubahan pola makan yang bergizi dan olahraga teratur dikarenakan pada saat menjadi karyawan kontrak menjaga agar tetap sehat sehingga dapat selalu hadir.

Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Keterlambatan

Berdasarkan hasil perbandingan presentase rata-rata keterlambatan karyawan operator departmen produksi ketika masih menjadi karyawan kontrak dan setelah menjadi karyawan tetap, terdapat adanya kenaikan dan penurunan. Hal ini dapat dilihat pada Lampiran yang secara rinci penulis jabarkan.

Hasil perhitungan merupakan pengurangan dari persentase rata-rata keterlambatan kontrak dengan persentase rata-rata keterlambatan permanen. Dari hasil pengurangan tersebut merupakan hasil perbedaan rata-rata keterlambatan karyawan.

Jika hasil menunjukkan angka negatif, terjadi adanya kenaikan keterlambatan pada saat kontrak menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa ketepatan waktu kehadiran karyawan di lokasi kerja lebih baik pada saat kontrak.

Jika hasil menunjukkan angka positif, terjadi adanya penurunan keterlambatan pada saat kontrak menjadi permanen. Sehingga dapat disimpulkan,

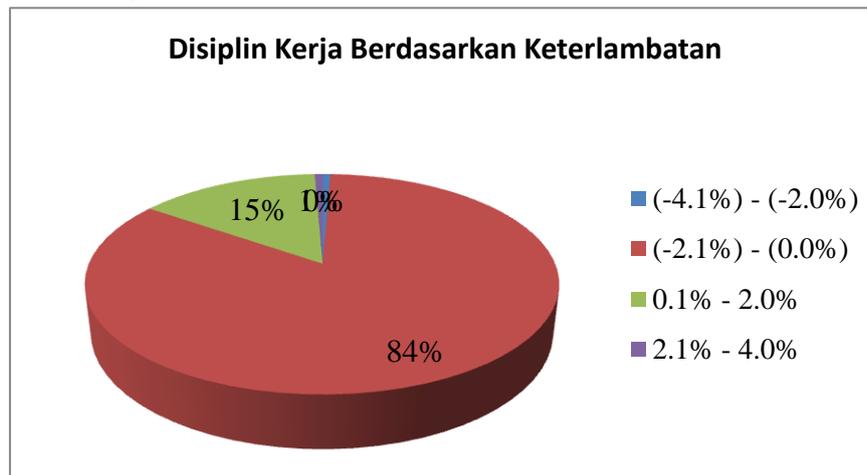
bahwa ketepatan waktu kehadiran karyawan di lokasi kerja lebih baik pada saat permanen.

Untuk lebih rinci, *range* perbedaan rata-rata keterlambatan karyawan dapat dilihat pada Gambar 2. Perhitungan *range* menggunakan skala interval 2.0%. Dengan rincian range sebagai berikut :

Tabel 3. Perbedaan Rata-Rata Keterlambatan Karyawan

Perbedaan Rata-Rata Keterlambatan	Jumlah Karyawan
(-4.1%) - (-2.0%)	1
(-2.1%) - (0.0%)	132
0.1% - 2.0%	23
2.1% - 4.0%	1
TOTAL	157

Sumber: Data diolah, 2018.



Gambar 2. Disiplin Kerja Berdasarkan Keterlambatan

Berdasarkan hasil perbedaan *range* rata-rata keterlambatan karyawan, mayoritas ketepatan waktu kehadiran karyawan di tempat kerja lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak, hal ini dapat dilihat dengan adanya total karyawan sejumlah 133 orang atau 84%.

Interview yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa orang responden yang mengalami kenaikan keterlambatan sangat tinggi, dapat penulis simpulkan bahwa terjadi kenaikan persentase keterlambatan pada saat menjadi karyawan kontrak dan setelah menjadi karyawan tetap, yaitu menurunnya motivasi yang ada dalam diri karyawan karena sudah terikat dengan perusahaan, faktor perubahan status keluarga pada saat menjadi karyawan kontrak masih *single* dan setelah menjadi karyawan tetap sudah berkeluarga, dan kurangnya rasa disiplin dalam diri karyawan karena sudah menjadi karyawan tetap sehingga masih menyepelekan waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Mayoritas karyawan (90%) memiliki angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain memiliki rasa aman karena karyawan sudah terikat dengan perusahaan, pada saat menjadi karyawan kontrak memiliki motivasi ingin diangkat menjadi karyawan tetap, faktor perubahan status keluarga pada saat menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap, dan perbedaan pola hidup sehat seperti perubahan pola makan yang bergizi dikarenakan pada saat menjadi karyawan kontrak menjaga agar tetap sehat sehingga dapat selalu hadir.
2. Mayoritas karyawan (84%) memiliki ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja lebih baik ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain menurunnya motivasi yang ada dalam diri karyawan karena sudah terikat dengan perusahaan, faktor perubahan status keluarga pada saat menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap, dan kurangnya rasa disiplin dalam diri karyawan karena sudah menjadi karyawan tetap sehingga masih menyepelekan waktu.
3. Berdasarkan hasil perbedaan presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan responden, menunjukkan bahwa status karyawan di PT LMN mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan operator Department Produksi PT LMN.

Saran

Berdasarkan hasil interview yang dilakukan penulis terhadap beberapa responden dan berdasarkan data perbedaan rata-rata ketidakhadiran serta keterlambatan, maka dengan ini penulis memberikan saran-saran dan masukan yang bersifat membangun untuk kemajuan PT LMN dan kesejahteraan karyawan PT LMN, diantaranya :

1. Sudah tercapainya harapan responden ingin diangkat menjadi karyawan tetap di PT LMN, sehingga tidak ada lagi tujuan yang ingin dicapai oleh responden, membuat berkurangnya rasa semangat yang ada dalam diri responden. Menyikapi hal ini, sebaiknya perusahaan dapat lebih memotivasi dan memberikan semangat mengenai disiplin kerja karyawan melalui pendekatan atasan.
2. Konsistensi dalam penegakan aturan disiplin kerja karyawan,
3. Meningkatkan penghargaan yang diberikan terhadap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, agar karyawan termotivasi untuk menjaga kedisiplinan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Indra Putri, Wahyu Safitri. 2014. *Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi pada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)*. Bengkulu.
Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004

- Qodarini, Fika Laela. 2015. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)*. Semarang.
- Sinambela, Lijan Poltak (Prof. Dr.). 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Windyana Ngurah I Gusti. 2016. *Efek Pemoderasian Status Kepegawaian pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Bali

LAMPIRAN

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETIDAKHADIRAN																
No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA - RATA ABSENSI KONTRAK						RATA - RATA ABSENSI PERMANENT						PERBEDAAN RATA-RATA ABSENSI
				CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	
1	EI	Production	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	29	0	0	29	11.7%	-11.7%
2	BJ	Welding	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	24	0	0	24	9.7%	-9.7%
3	AR	Painting	12 bulan	0	3	0	0	3	1.2%	0	15	0	6	21	8.6%	-7.4%
4	AE	Frame Assy	18 bulan	0	3	0	0	3	1.2%	0	17	1	1	19	7.8%	-6.6%
5	V	Welding	24 bulan	0	1	1	1	3	1.0%	0	13	2	2	17	7.0%	-5.9%
6	DH	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	2	13	0	0	15	5.9%	-5.9%
7	DL	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	13	1	0	14	5.5%	-5.5%
8	AS	Frame Assy	12 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	10	1	1	11	4.6%	-4.6%
9	T	Frame Assy	24 bulan	0	4	1	1	5	2.0%	0	11	1	4	16	6.4%	-4.4%
10	EA	Welding	3 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	12	0	0	12	4.8%	-4.4%
11	EQ	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	10	0	1	10	4.1%	-4.1%
12	CR	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	10	0	0	10	3.9%	-3.9%
13	BE	Frame Assy	12 bulan	0	2	0	0	2	0.8%	0	11	0	0	11	4.5%	-3.7%
14	CQ	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	9	0	0	9	3.7%	-3.7%
15	CU	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	9	0	0	9	3.7%	-3.7%
16	CN	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	7	0	2	9	3.5%	-3.5%
17	EY	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	8	0	1	9	3.5%	-3.5%
18	CY	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	8	0	0	8	3.1%	-3.1%
19	W	Packing	18 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	7	0	0	7	2.9%	-2.9%
20	CW	Frame Assy	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	8	1	0	8	3.3%	-2.9%
21	CX	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	7	0	0	7	2.9%	-2.9%
22	J	Frame Assy	24 bulan	0	0	1	0	1	0.2%	0	7	0	0	7	3.0%	-2.8%
23	CB	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	7	0	0	7	2.7%	-2.7%
24	CT	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	7	0	0	7	2.7%	-2.7%
25	AM	Frame Assy	12 bulan	0	1	1	0	2	0.8%	0	8	0	0	8	3.4%	-2.6%
26	EP	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	6	0	0	6	2.5%	-2.5%
27	AC	Packing	18 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	6	0	1	7	2.7%	-2.3%
28	B	Packing	24 bulan	0	1	0	0	1	0.2%	0	6	0	0	6	2.5%	-2.3%
29	E	Frame Assy	24 bulan	0	0	1	0	1	0.2%	0	5	1	1	6	2.5%	-2.3%
30	EW	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	6	0	0	6	2.3%	-2.3%

Keterangan :

- CH = Cuti Haid
- MK = Mangkir
- TK = Total Ketidakhadiran
- K = Ketidakhadiran

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETIDAKHADIRAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA - RATA ABSENSI KONTRAK						RATA - RATA ABSENSI PERMANENT						PERBEDAAN RATA-RATA ABSENSI
				CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	
31	CS	Frame Assy	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	6	1	0	7	2.7%	-2.3%
32	BD	Frame Assy	12 bulan	0	6	0	0	6	2.5%	0	11	0	0	11	4.6%	-2.2%
33	CE	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	1	4	1	0	5	2.2%	-2.2%
34	BK	Welding	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	5	0	0	5	2.2%	-2.2%
35	CG	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	5	0	0	5	2.2%	-2.2%
36	CD	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	1	0	5	1.9%	-1.9%
37	EB	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	5	0	0	5	1.9%	-1.9%
38	DO	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	5	0	0	5	1.8%	-1.8%
39	DV	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	5	0	0	5	1.8%	-1.8%
40	AP	Painting	12 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	1	4	1.8%	-1.8%
41	AY	Welding	12 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	1	0	4	1.6%	-1.6%
42	CM	Production	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.6%	-1.6%
43	ED	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.6%	-1.6%
44	K	Painting	24 bulan	0	0	1	0	1	0.2%	0	4	1	0	4	1.7%	-1.5%
45	AW	Welding	12 bulan	0	3	0	0	3	1.2%	0	6	0	1	7	2.7%	-1.5%
46	Q	Painting	24 bulan	0	0	1	2	2	0.8%	0	6	0	0	6	2.3%	-1.5%
47	CH	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.5%	-1.5%
48	DD	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.4%	-1.4%
49	DG	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.4%	-1.4%
50	DT	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	1	0	4	1.4%	-1.4%
51	FA	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	4	0	0	4	1.4%	-1.4%
52	AK	Welding	12 bulan	0	0	1	2	3	1.2%	0	6	1	0	6	2.6%	-1.4%
53	CC	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.4%	-1.4%
54	I	Engine Assy	24 bulan	0	0	1	1	2	0.6%	0	4	1	0	5	1.9%	-1.3%
55	BS	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.2%	-1.2%
56	CK	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.2%	-1.2%
57	CL	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.2%	-1.2%
58	BC	Frame Assy	12 bulan	0	1	4	2	7	2.9%	3	7	0	0	10	4.1%	-1.2%
59	EE	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	3	1.1%	-1.1%
60	CA	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.1%	-1.1%

Keterangan :

- CH = Cuti Haid
- MK = Mangkir
- TK = Total Ketidakhadiran
- K = Ketidakhadiran

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETIDAKHADIRAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA - RATA ABSENSI KONTRAK						RATA - RATA ABSENSI PERMANENT						PERBEDAAN RATA-RATA ABSENSI
				CH	SAKIT	IJN	MK	TK	%K	CH	SAKIT	IJN	MK	TK	%K	
61	F	Painting	24 bulan	0	1	1	0	2	0.6%	0	4	0	1	4	1.6%	-1.0%
62	G	Production	24 bulan	0	1	1	1	3	1.2%	2	3	1	0	6	2.3%	-1.0%
63	DF	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.0%	-1.0%
64	DU	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	1	0	3	1.0%	-1.0%
65	DW	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	1	0	3	1.0%	-1.0%
66	ER	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	3	0	0	3	1.0%	-1.0%
67	BG	Welding	12 bulan	0	0	1	0	1	0.4%	0	3	0	0	3	1.4%	-1.0%
68	BN	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	1.0%	-1.0%
69	BO	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	1.0%	-1.0%
70	BW	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	1.0%	-1.0%
71	BA	Packing	12 bulan	0	4	0	0	4	1.6%	0	6	0	0	6	2.6%	-1.0%
72	BY	Painting	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.8%
73	BZ	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.8%
74	CP	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.8%
75	DE	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.8%
76	DM	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	1	0	2	0.8%	-0.8%
77	EL	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.8%
78	AD	Packing	18 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	2	0.8%	-0.8%
79	DP	Welding	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	3	0	0	3	1.2%	-0.8%
80	EK	Painting	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	2	0.8%	-0.8%
81	O	Welding	24 bulan	0	0	1	1	2	0.6%	0	3	0	1	3	1.4%	-0.8%
82	U	Packing	24 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.7%	-0.7%
83	AB	Packing	18 bulan	0	3	0	0	3	1.2%	0	5	0	0	5	1.9%	-0.7%
84	BH	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.7%	-0.7%
85	BU	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.7%	-0.7%
86	BM	Welding	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	2	0.7%	-0.7%
87	BQ	Painting	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	2	0.7%	-0.7%
88	BV	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	1	0	2	0.7%	-0.7%
89	CV	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.6%
90	DA	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.6%

Keterangan :

- CH = Cuti Haid
- MK = Mangkir
- TK = Total Ketidakhadiran
- K = Ketidakhadiran

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETIDAKHADIRAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA - RATA ABSENSI KONTRAK						RATA - RATA ABSENSI PERMANENT						PERBEDAAN RATA-RATA ABSENSI
				CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	
91	DB	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.6%
92	DI	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.6%
93	DJ	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.6%
94	AT	Welding	12 bulan	0	0	0	2	2	0.8%	0	3	0	0	3	1.4%	-0.5%
95	BB	Painting	12 bulan	0	0	1	0	1	0.4%	0	2	0	0	2	1.0%	-0.5%
96	BT	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.5%	-0.5%
97	EF	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.5%	-0.5%
98	Z	Welding	18 bulan	0	0	1	2	3	1.2%	0	4	0	0	4	1.8%	-0.5%
99	AA	Packing	18 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
100	BX	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
101	CO	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
102	DN	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
103	DQ	Welding	6 bulan	0	0	1	0	1	0.4%	0	2	0	0	2	0.8%	-0.4%
104	DX	Engine Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
105	EJ	Engine Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
106	ET	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
107	EU	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
108	EX	Welding	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.4%	-0.4%
109	AH	Engine Assy	18 bulan	0	0	1	3	4	1.6%	0	5	0	0	5	2.0%	-0.4%
110	BF	Frame Assy	12 bulan	0	0	4	0	4	1.6%	0	5	0	0	5	2.0%	-0.4%
111	D	Welding	24 bulan	0	1	1	0	1	0.4%	0	2	0	0	2	0.7%	-0.3%
112	Y	Packing	18 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.3%	-0.3%
113	CI	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.3%	-0.3%
114	DY	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.3%	-0.3%
115	A	Packing	24 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.2%	-0.2%
116	CZ	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.2%	-0.2%
117	DR	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	1	1	0.2%	-0.2%
118	DS	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.2%	-0.2%
119	EM	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1	0.2%	-0.2%
120	C	Frame Assy	24 bulan	0	1	1	0	1	0.4%	0	2	0	0	2	0.6%	-0.2%

Keterangan :

- CH = Cuti Haid
- MK = Mangkir
- TK = Total Ketidakhadiran
- K = Ketidakhadiran

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETIDAKHADIRAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA - RATA ABSENSI KONTRAK						RATA - RATA ABSENSI PERMANENT						PERBEDAAN RATA-RATA ABSENSI
				CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	CH	SAKIT	IJIN	MK	TK	%K	
121	L	Welding	24 bulan	0	5	1	1	6	2.5%	0	6	0	1	7	2.7%	-0.2%
122	AL	Welding	12 bulan	0	1	5	3	9	3.7%	0	7	2	0	9	3.8%	-0.1%
123	AZ	Production	12 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.1%	-0.1%
124	BI	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.1%	-0.1%
125	BL	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.1%	-0.1%
126	BR	Welding	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.1%	-0.1%
127	CF	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.1%	-0.1%
128	AX	Engine Assy	12 bulan	0	0	0	1	1	0.4%	0	1	0	0	1	0.5%	-0.1%
129	CJ	Frame Assy	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	1	0	0	1	0.5%	-0.1%
130	H	Frame Assy	24 bulan	0	0	1	0	1	0.2%	0	0	0	0	1	0.2%	0.0%
131	X	Packing	18 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
132	BP	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
133	DC	Frame Assy	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
134	DZ	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
135	EC	Frame Assy	3 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	1	0	0	1	0.4%	0.0%
136	EG	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
137	EH	Frame Assy	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
138	EN	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
139	EO	Painting	6 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
140	ES	Welding	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	1	0	0	1	0.4%	0.0%
141	EV	Packing	3 bulan	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
142	S	Machinning	24 bulan	0	0	1	1	2	0.6%	0	1	0	0	1	0.4%	0.2%
143	EZ	Welding	6 bulan	0	1	0	0	1	0.4%	0	1	0	0	1	0.2%	0.2%
144	M	Welding	24 bulan	0	0	1	1	2	0.6%	0	1	0	0	1	0.3%	0.3%
145	DK	Welding	6 bulan	0	2	0	0	2	0.8%	0	1	0	0	1	0.4%	0.4%
146	R	Machinning	24 bulan	0	1	3	1	4	1.6%	0	1	0	0	2	0.8%	0.8%
147	AI	Painting	18 bulan	0	0	5	2	7	2.9%	0	3	1	0	5	2.0%	0.8%
148	AQ	Welding	12 bulan	0	5	1	1	7	2.9%	0	4	1	0	5	1.9%	1.0%
149	P	Frame Assy	24 bulan	0	0	3	1	4	1.4%	0	1	0	0	1	0.3%	1.2%
150	N	Welding	24 bulan	0	3	3	1	7	2.7%	0	2	0	0	2	0.7%	2.0%
151	AV	Engine Assy	12 bulan	0	0	4	2	6	2.5%	0	1	0	0	1	0.4%	2.0%
152	AJ	Welding	12 bulan	0	0	5	2	7	2.9%	0	2	0	0	2	0.7%	2.2%
153	AF	Frame Assy	18 bulan	0	2	1	3	6	2.5%	0	0	0	0	0	0.1%	2.3%
154	AG	Frame Assy	18 bulan	0	0	5	2	7	2.9%	0	0	0	0	0	0.0%	2.9%
155	AN	Welding	12 bulan	0	7	1	2	10	4.1%	0	3	0	0	3	1.1%	3.0%
156	AU	Welding	12 bulan	0	7	1	2	10	4.1%	0	0	1	0	1	0.5%	3.6%
157	AO	Welding	12 bulan	0	8	4	2	14	5.7%	0	0	0	0	0	0.1%	5.6%

Keterangan :

- CH = Cuti Haid
- MK = Mangkir
- TK = Total Ketidakhadiran
- K = Ketidakhadiran

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETERLAMBATAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA-RATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA - RATA KETERLAMBATAN PERMANENT		PERBEDAAN RATA-RATA KETERLAMBATAN
				DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	
1	BF	Frame Assy	12 bulan	0	0.0%	7	2.7%	-2.7%
2	L	Welding	24 bulan	2	0.6%	7	2.7%	-2.0%
3	DR	Painting	6 bulan	1	0.4%	6	2.3%	-1.8%
4	AE	Frame Assy	18 bulan	1	0.4%	5	2.2%	-1.8%
5	K	Painting	24 bulan	1	0.2%	5	1.9%	-1.7%
6	CS	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	4	1.6%	-1.6%
7	T	Frame Assy	24 bulan	1	0.2%	4	1.8%	-1.6%
8	EQ	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	3	1.2%	-1.2%
9	CN	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	3	1.2%	-1.2%
10	EY	Welding	6 bulan	0	0.0%	3	1.2%	-1.2%
11	EJ	Engine Assy	3 bulan	0	0.0%	3	1.2%	-1.2%
12	BA	Packing	12 bulan	5	2.0%	8	3.1%	-1.1%
13	AW	Welding	12 bulan	0	0.0%	3	1.1%	-1.1%
14	CI	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	3	1.1%	-1.1%
15	AL	Welding	12 bulan	0	0.0%	3	1.1%	-1.1%
16	CT	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	3	1.0%	-1.0%
17	DU	Painting	6 bulan	0	0.0%	3	1.0%	-1.0%
18	CJ	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	2	1.0%	-1.0%
19	BP	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	2	1.0%	-1.0%
20	O	Welding	24 bulan	2	0.6%	4	1.5%	-0.9%
21	EX	Welding	6 bulan	0	0.0%	2	0.8%	-0.8%
22	AI	Painting	18 bulan	1	0.4%	3	1.2%	-0.8%
23	CX	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	2	0.6%	-0.6%
24	BS	Painting	6 bulan	0	0.0%	1	0.5%	-0.5%
25	BH	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	1	0.5%	-0.5%
26	AG	Frame Assy	18 bulan	0	0.0%	1	0.5%	-0.5%
27	V	Welding	24 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
28	CQ	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
29	EP	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
30	E	Frame Assy	24 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETERLAMBATAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA-RATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA - RATA KETERLAMBATAN PERMANENT		PERBEDAAN RATA-RATA KETERLAMBATAN
				DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	
31	BQ	Painting	3 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
32	DA	Frame Assy	6 bulan	1	0.4%	2	0.8%	-0.4%
33	Z	Welding	18 bulan	1	0.4%	2	0.8%	-0.4%
34	AX	Engine Assy	12 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
35	DC	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
36	EC	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
37	ES	Welding	6 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
38	M	Welding	24 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
39	AV	Engine Assy	12 bulan	0	0.0%	1	0.4%	-0.4%
40	C	Frame Assy	24 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
41	U	Packing	24 bulan	1	0.4%	2	0.7%	-0.3%
42	EA	Welding	3 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
43	AM	Frame Assy	12 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
44	CG	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
45	AY	Welding	12 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
46	BY	Painting	3 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
47	DZ	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
48	AU	Welding	12 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
49	AO	Welding	12 bulan	0	0.0%	1	0.3%	-0.3%
50	DH	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
51	DL	Welding	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
52	CR	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
53	CU	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
54	CY	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
55	B	Packing	24 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
56	DO	Welding	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
57	DV	Painting	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
58	CM	Production	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
59	DG	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%
60	I	Engine Assy	24 bulan	0	0.0%	1	0.2%	-0.2%

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETERLAMBATAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA-RATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA - RATA KETERLAMBATAN PERMANENT		PERBEDAAN RATA-RATA KETERLAMBATAN
				DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	
91	CB	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
92	EW	Welding	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
93	BD	Frame Assy	12 bulan	1	0.4%	1	0.4%	0.0%
94	CE	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
95	CD	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
96	ED	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
97	DD	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
98	DT	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
99	FA	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
100	AK	Welding	12 bulan	1	0.4%	1	0.4%	0.0%
101	CC	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
102	CL	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
103	G	Production	24 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
104	DW	Painting	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
105	ER	Welding	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
106	BG	Welding	12 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
107	BN	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
108	BZ	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
109	CP	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
110	DE	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
111	EL	Painting	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
112	BU	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
113	BM	Welding	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
114	BV	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
115	DI	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
116	EF	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
117	BX	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
118	DQ	Welding	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
119	DX	Engine Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
120	ET	Welding	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%

DISIPLIN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN KETERLAMBATAN

No.	RESPONDEN	BAGIAN	LAMA KONTRAK	RATA-RATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA - RATA KETERLAMBATAN PERMANENT		PERBEDAAN RATA-RATA KETERLAMBATAN
				DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	DATANG TERLAMBAT	% DATANG TERLAMBAT	
121	AH	Engine Assy	18 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
122	DY	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
123	CZ	Frame Assy	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
124	EM	Painting	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
125	BR	Welding	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
126	EG	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
127	EH	Frame Assy	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
128	EO	Painting	6 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
129	EV	Packing	3 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
130	S	Machinning	24 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
131	P	Frame Assy	24 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
132	AJ	Welding	12 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
133	AF	Frame Assy	18 bulan	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
134	N	Welding	24 bulan	2	0.6%	1	0.5%	0.1%
135	Q	Painting	24 bulan	1	0.2%	0	0.1%	0.1%
136	AC	Packing	18 bulan	3	1.2%	3	1.1%	0.1%
137	W	Packing	18 bulan	1	0.4%	1	0.3%	0.1%
138	CH	Frame Assy	6 bulan	1	0.4%	1	0.3%	0.1%
139	DB	Frame Assy	6 bulan	1	0.4%	1	0.2%	0.2%
140	AR	Painting	12 bulan	2	0.8%	1	0.5%	0.3%
141	BC	Frame Assy	12 bulan	1	0.4%	0	0.1%	0.3%
142	AD	Packing	18 bulan	1	0.4%	0	0.1%	0.3%
143	AT	Welding	12 bulan	1	0.4%	0	0.1%	0.3%
144	AA	Packing	18 bulan	1	0.4%	0	0.1%	0.3%
145	AZ	Production	12 bulan	2	0.8%	1	0.5%	0.3%
146	AP	Painting	12 bulan	2	0.8%	1	0.4%	0.4%
147	AB	Packing	18 bulan	1	0.4%	0	0.0%	0.4%
148	EU	Welding	6 bulan	1	0.4%	0	0.0%	0.4%
149	X	Packing	18 bulan	1	0.4%	0	0.0%	0.4%
150	F	Painting	24 bulan	2	0.6%	0	0.1%	0.5%
151	BK	Welding	3 bulan	2	0.8%	1	0.3%	0.5%
152	AQ	Welding	12 bulan	2	0.8%	1	0.3%	0.5%
153	Y	Packing	18 bulan	2	0.8%	1	0.2%	0.6%
154	BB	Painting	12 bulan	2	0.8%	0	0.1%	0.7%
155	BE	Frame Assy	12 bulan	3	1.2%	1	0.3%	1.0%
156	AS	Frame Assy	12 bulan	7	2.9%	4	1.8%	1.1%
157	AN	Welding	12 bulan	6	2.5%	0	0.1%	2.3%