

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Riwayat PT Semen Gresik (Persero) Tbk

PT Semen Gresik (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri semen. Diresmikan di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 oleh Presiden RI pertama dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. Pada tanggal 8 Juli 1991 Semen Gresik tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya serta merupakan BUMN pertama yang go public dengan menjual 40 juta lembar saham kepada masyarakat. Komposisi pemegang sahamnya adalah Negara RI 73% dan masyarakat 27%.

Pada tanggal 24 September 1994 PT Semen Gresik melakukan peresmian pabrik Tuban 1 dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun. Kemudian pada tanggal 15 September 1995 perseroan melakukan Penawaran Umum Terbatas I (Right Issue I), yang mengubah komposisi kepemilikan saham menjadi Negara RI 65% dan masyarakat 35%. Tanggal 15 September 1995 PT Semen Gresik berkonsolidasi dengan PT Semen Padang dan Semen Tonasa, yang kemudian dikenal dengan nama Semen Gresik Group (SGG). Total kapasitas terpasang SGG sebesar 8.5 juta ton semen pertahun.

Pada tanggal 17 September 1996 peresmian pabrik tonasa IV dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun. Tidak hanya itu saja pada tanggal 17 April 1997 PT Semen Gresik (persero) Tbk kembali melaksanakan peresmian pabrik Tuban II dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun serta pada tanggal 20 Maret 1998 PT Semen Gresik kembali melaksanakan peresmian pabrik Tuban III yang memiliki kapasitas sekitar 2,3 juta ton/tahun. Pemerintah melepas kepemilikan sahamnya di SGG sebesar 14% melalui penawaran terbuka yang dimenangkan oleh Cemex S.A. de C.V pada tanggal 17 September 1998, perusahaan semen global yang

berpusat di Mexico. Komposisi kepemilikan saham kembali menjadi Negara RI 51% , masyarakat 35%, dan Cemex 14%.

Pada tanggal 30 September 1999, komposisi kepemilikan saham kembali berubah menjadi Negara RI 51%, masyarakat 23.5% dan Cemex 25.5%.

Pada tanggal 27 Juli 2006 terjadi transaksi penjualan saham Cemex S.A. de C.V. pada Blue Valley Holdings PTE Ltd.. sehingga komposisi kepemilikan saham sampai saat ini berubah menjadi Negara RI 51.01%, Blue Valley Holdings PTE Ltd. 24.90% dan masyarakat 24.09%.

Kapasitas terpasang riil SGG sebesar 16.92 juta ton semen per tahun, dan menguasai 46% pangsa pasar semen domestik.

2. Visi dan Misi PT Semen Gresik (Persero) Tbk.

1) Visi

Menjadi Perusahaan Persemenan Terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara.

2) Misi

- a. Memproduksi, memperdagangkan semen dan produk terkait lainnya yang berorientasikan kepuasan konsumen dengan menggunakan teknologi yang ramah lingkungan.
- b. Mewujudkan manajemen perusahaan yang berstandar internasional dengan menjunjung tinggi etika bisnis dan semangat kebersamaan serta bertindak proaktif, efisien dan inovatif dalam setiap karya.
- c. Meningkatkan keunggulan bersaing dalam industri semen domestik dan internasional.
- d. Memberdayakan dan mensinergikan unit-unit usaha strategik untuk meningkatkan nilai tambah secara berkesinambungan.

- e. Mengembangkan komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan pemangku kepentingan (stakeholders) terutama pemegang saham, karyawan dan masyarakat sekitar.

3) Lokasi

Semen Gresik memiliki 3 pabrik dengan kapasitas terpasang 8,5 juta ton semen per tahun yang berlokasi di Tuban, Jawa Timur. Semen Gresik memiliki 2 pelabuhan, yaitu : Pelabuhan khusus Semen Gresik di Tuban dan Gresik. Lokasi pabrik sangat strategis di Sumatera, Jawa dan Sulawesi menjadikan Semen Gresik Group (SGG) mampu memasok kebutuhan semen di seluruh tanah air yang didukung ribuan distributor, sub distributor dan toko-toko. Selain penjualan di dalam negeri, SGG juga mengekspor ke beberapa negara antara lain: Singapura, Malaysia, Korea, Vietnam, Taiwan, Hongkong, Kamboja, Bangladesh, Yaman, Norfolk USA, Australia, Canary Island, Mauritius, Nigeria, Mozambik, Gambia, Benin dan Madagaskar.

B. Karakteristik Responden

Peneliti memperoleh data penelitian dengan menggunakan angket disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas yang meliputi usia, jenis kelamin serta masa kerja. Setelah data yang ditargetkan terkumpul, peneliti melakukan analisa dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for windows*.

1. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Usia**

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	< 30	6	10%
2.	30 – 35	18	30%
3.	36 – 40	21	35%
4.	≥ 41	15	25%
Jumlah		60	100 %

Hasil tabel menunjukkan berdasarkan data tentang usia terdapat 6 orang (10%) berusia kurang dari 30 tahun, 18 orang (30%) berusia 30-35 tahun, 21 orang (35%) berusia 36-40 tahun, dan 15 orang (25%) berusia 41 ke atas.

2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	39	65%
2.	Wanita	21	35%
Jumlah		60	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terdapat 39 orang (65%) yang berjenis kelamin pria, dan 21 orang (35%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan data yang didapat, responden terbanyak adalah responden pria.

3. Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	< 10	7	11,7 %
2.	10-20	20	33,3%
3.	21-30	24	40%
4.	≥31	9	15%
Jumlah		60	100 %

Hasil data di atas menunjukkan bahwa terdapat 7 orang (11,7%) memiliki masa kerja < 10 , 20 orang (33,3%) dengan masa kerja 10-20, 24 orang (40%) dengan masa kerja dan 9 orang (15%) memiliki masa kerja ≥31. Berdasarkan data di atas, responden terbanyak memiliki masa kerja 21-30 yaitu 24 (40%).

C. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian.

Penelitian dilakukan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk khususnya wilayah Gresik yang dilaksanakan mulai tanggal 11 Mei 2012 hingga 25 Mei 2012. Penyebaran angket dimulai pada 13 Mei 2012 dengan menyebarkan 60 eksemplar angket tentang hubungan Disiplin kerja terhadap Kesadaran dalam menjalankan tugas karyawan.

2. Uji Hasil Validitas.

Analisa aitem untuk mengetahui indeks daya beda skala digunakan teknik *product moment* dari Karl Person, dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} :Angka indeks korelasi "r" *product moment*

N :Jumlah responden

$\sum xy$:Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$:Jumlah seluruh skor x

$\sum y$:Jumlah seluruh skor y

Perhitungan indeks daya beda aitem dengan menggunakan rumus diatas menggunakan bantuan program SPSS 18.0 for Windows. Korelasi aitem total terkoreksi untuk masing-masing aitem ditunjukkan oleh kolom **Corrected Item- Total Correlation**. Dalam studi tentang pengukuran ini disebut daya beda yaitu kemampuan aitem dalam membedakan karyawan dengan trait yang tinggi atau rendah. Sebagai acuan umum, dapat digunakan harga 0.3 sebagai batas. Aitem-aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0.3 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran kesejalaran yang rendah, untuk aitem- aitem ini perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

a. Skala disiplin kerja

Hasil perhitungan dari uji validitas skala disiplin kerja didapatkan bahwa tidak ada aitem yang gugur dari 24 aitem yang ada. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Item Valid disiplin kerja

No	Faktor	Butir Item
----	--------	------------

		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1	Kepatuhan aturan	1,2,7,8,13,14,19,20	8	0	0
2	Melaksanakan perintah atasan	3,4,9,10,15,16,21,22	8	0	0
3	Bekerja tepat waktu	5,6,11,12,17,18,23,24	8	0	0
Total		24		0	

Berdasarkan korelasi aitem – total terkorrelasi, dapat diketahui bahwa skala disiplin kerja terdiri dari 24 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari kepatuhan aturan sebanyak 8 butir aitem, melaksanakan perintah atasan 8 butir aitem dan bekerja tepat waktu 8 butir aitem yang semuanya valid tidak ada aitem yg gugur. Dalam pengambilan data peneliti, peneliti tidak membuang aitem dikarenakan tidak ada butir aitem yang gugur dan dinyatakan valid semuanya.

b. Skala Kesadaran menjalankan tugas

Hasil perhitungan dari uji validitas skala kesadaran dalam menjalankan tugas didapatkan hasil bahwa terdapat 24 butir aitem yang valid. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Item Valid Kesadaran dalam menjalankan tugas

No	Ciri – ciri	Butir Aitem			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1	Ketepatan dalam mengelola	1,2,7,8,13,14,19,20	8	0	0

	waktu				
2	Tanggung jawab	3,4,9,10,15,16,21,22	8	0	0
3	Bekerja secara cermat	5,6,11,12,17,18,23,24	8	0	0
Total			24	0	

Dari hasil uji validitas skala kesadaran menjalankan tugas di atas, diketahui aitem yang valid berjumlah 24 aitem yang tersebar dalam 3 ciri- ciri kesadaran menjalankan tugas. Aitem inilah yang dijadikan instrument dalam penelitian. Dalam mengambil data penelitian, seperti halnya pemakaian instrument disiplin kerja peneliti tidak membuang aitem dikarenakan valid semuanya.

3. Uji Reliabilitas

Menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chornbach* karena skor yg didapat dari skala psikologi berupa skor interval bukan berupa 1 dan 0 (Arikunto, 2006). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, 00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien reliabilitasnya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 18.0 for windows.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 18.0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut :

Tabel 4.6

Reliabilitas Disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas

Skala	Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,901	Reliabel
Kesadaran dalam menjalankan tugas	0,912	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua angket diatas, dapat dikatakan bahwa angket disiplin kerja dan kesadaran menjalankan tugas mendekati 1.00. oleh karena itulah angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

4. Prosentase disiplin kerja

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a. Mean : 78.47
- b. Standart Deviasi : 7.657

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

Tabel 4.7

Kategori Tingkat disiplin kerja

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 SD$	TINGGI

$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	SEDANG
$X < M - 1 SD$	RENDAH

Setelah skor total dimasukkan ke dalam standar deviasi dengan menggunakan norma, dihasilkan skor untuk menentukan tingkat dan jarak masing-masing kelompok, sebagai berikut:

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 86$	Tinggi	10	16.67 %
$70.8 \leq X < 86$	Sedang	49	81.67 %
$X < 70.8$	Rendah	1	1.66 %
Total		60	100 %

Berdasarkan tabel di atas memaparkan adanya frekuensi dan prosentase mengenai disiplin kerja yang diberikan pada karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Tabel di atas juga menggambarkan dari 60 responden 10 karyawan (16.67%) memiliki disiplin kerja yang tinggi, 49 karyawan (81.67%) memiliki disiplin kerja yang sedang, dan 1 karyawan (1.66%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada disiplin kerja dengan kategori sedang.

5. Prosentase kesadaran dalam menjalankan tugas

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a. Mean : 78.83
- b. Standart Deviasi : 7.788

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam

bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

Tabel 4.8

Kategori Tingkat Kesadaran dalam menjalankan tugas

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	TINGGI
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	SEDANG
$X < M - 1 \text{ SD}$	RENDAH

Setelah skor total dimasukkan ke dalam standar deviasi dengan menggunakan norma, dihasilkan skor untuk menentukan tingkat dan jarak masing-masing kelompok, sebagai berikut:

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 86.6$	Tinggi	8	13.3 %
$71 \leq X < 86.6$	Sedang	48	80 %
$X < 71$	Rendah	4	6.7 %
Total		60	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan frekuensi dan prosentase tentang kesadaran dalam menjalankan tugas karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Sejumlah 8 karyawan (13.3%) memiliki kesadaran menjalankan tugas yang tinggi, 48 karyawan (80 %) memiliki kesadaran menjalankan tugas sedang , dan 4 karyawan (6.7%) memiliki kesadaran menjalankan tugas rendah. Jumlah keseluruhan responden adalah 60 karyawan dan prosentase tertinggi terletak pada kategori kesadaran menjalankan tugas sedang.

6. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk.. Oleh sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for Windows* kedua variabel tersebut.

Berikut ini merupakan analisa data yang merupakan hasil korelasi kedua variabel:

Tabel 4.8

Korelasi disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas karyawan

		Kesadaran menjalankan tugas	Disiplin kerja
Kesadaran menjalankan tugas	Pearson	1	.862**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Disiplin kerja	Pearson	.862**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Pembahasan

1. Disiplin kerja Karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk

PT Semen Gresik yang merupakan salah satu penghasil semen terbesar di Indonesia yang mampu menyuplai kebutuhan masyarakat terhadap pembangunan nasional. Permintaan yang semakin meningkat membuat PT Semen Gresik mencoba meningkatkan produksinya. Untuk meningkatkan produksi PT Semen Gresik (Persero) Tbk melakukan upaya perbaikan diantaranya dengan meningkatkan sektor operasional maupun sektor keuangan. Pada sektor operasional dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas yang menunjang produksi dan penjualan. Sedangkan pada sektor keuangan dilakukan dengan cara bekerja sama dengan para investor baik dalam maupun luar negeri. Adanya kerja sama dengan investor, berarti menambah modal yang diperlukan PT Semen Gresik. Sehingga akan berdampak terhadap meningkatnya produksi semen, dengan adanya hal tersebut makanya perlu adanya tingkat sumber daya manusia, terutama dalam kedisiplinan kerja yang tinggi sesuai dengan tingkat kebutuhan didalam perusahaan.

PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu meningkatkan kualitas karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam meningkatkan kualitas produksi perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas produksi dari karyawannya, PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu menerapkan kebijakan – kebijakan yang mengedepankan kedisiplinan baik pada karyawan maupun pengguna jasa perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu upaya sumber daya manusia yang dimana merupakan kekuatan yang bersifat relatif pada pribadi untuk mengidentifikasi keterlibatan diri dalam mempertahankan kedudukan untuk berprestasi dan berguna didalam meningkatkan tingkat produktivitas di perusahaan. Disiplin kerja karyawan ini memberikan kontribusi yang aktif pada perusahaan, dikarenakan karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan berusaha untuk mempertahankan kedudukan di dalam perusahaan sehingga memberikan prestasi yang baik pada perusahaan. Hal ini bisa digunakan oleh perusahaan untuk membuat karyawan mampu bekerja demi pengguna jasa.

Hasibuan (2003), mengemukakan arti dari kedisiplinan adalah Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko (2000), mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Pemahaman makna kedisiplinan kerja pada karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk yang baik membuat karyawan mampu menjalankan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kepatuhan peraturan yang diterapkan perusahaan mampu mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini akan berdampak pada pencapaian hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

Distribusi tingkat disiplin kerja karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk ditunjukkan dengan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Frekuensi distribusi tertinggi dari 60 responden terletak pada kategori sedang yaitu 49 karyawan (81.67%) yang artinya memiliki disiplin kerja sedang, sedangkan 10 karyawan (16.67%) dalam kategori tinggi yang artinya memiliki disiplin kerja tinggi, dan 1 karyawan (1.66%) termasuk dalam kategori rendah yang artinya memiliki disiplin kerja yang rendah terhadap perusahaan. Hasil pemaparan di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk memiliki disiplin kerja yang positif terhadap kebijakan dan tujuan perusahaan.

2. Kesadaran dalam menjalankan tugas karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk

PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu meningkatkan kualitas karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam meningkatkan kualitas produksi perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas produksi dari karyawannya, PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu menerapkan kebijakan-kebijakan yang mengedepankan kesadaran di dalam menjalankan tugas pada karyawan dalam memajukan perkembangan perusahaan. Karyawan diarahkan untuk mampu

menyelesaikan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan permintaan pengguna jasa dengan baik yang hal ini akan memberikan rasa percaya yang tinggi pada pengguna jasa untuk tetap bekerjasama dengan perusahaan.

Achmanto Mendatu (2010), mengemukakan kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahaminya dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika seseorang tersebut memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata.

Dessler (1997), mengemukakan arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kesadaran diri manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi.

Adanya kesadaran didalam menjalankan tugas pada karyawan dapat memenuhi pemenuhan kebutuhan para pengguna jasa perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, kesadaran didalam menjalankan tugas yang diterapkan oleh karyawan dapat membantu menampilkan perilaku yang memberikan kontribusi aktif dengan hasil maksimal, hal ini dikarena karyawan yang memiliki kesadaran didalam menjalankan tugas mampu memiliki keyakinan untuk menyelesaikan target yang diberikan oleh pengguna jasa.

Kelebihan yang lainnya adalah mampu memberikan perencanaan-perencanaan alternatif dari hasil evaluasi serta mampu mengontrol perilaku diri sendiri yang merupakan penggerak utama kepribadian manusia.

Tingkat kesadaran didalam menjalankan tugas karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk menunjukkan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi frekuensi tertinggi terletak pada kategori sedang yaitu 48 karyawan (80 %) memiliki kesadaran menjalankan tugas sedang, selanjutnya 8 karyawan (13.3%) memiliki kesadaran menjalankan tugas yang tinggi, dan 4 karyawan (6.7%) memiliki kesadaran menjalankan tugas rendah. Artinya dari 60 responden terdapat 48 karyawan memiliki kesadaran

menjalankan tugas kategori sedang, 8 karyawan (13.3%) memiliki kesadaran menjalankan tugas yang tinggi dan 4 karyawan (6.7%) memiliki kesadaran menjalankan tugas rendah. Pemaparan ini menunjukkan bahwa kesadaran dalam menjalankan tugas yang dimiliki karyawan adalah baik (positif) yang artinya karyawan memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas dalam menyelesaikan target dan memajukan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

3. Hubungan disiplin kerja terhadap kesadaran menjalankan tugas karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Kontrak psikologis ini akan memiliki pengaruh terhadap konflik peran dalam diri karyawan apabila hasil yang diharapkan perusahaan melalui penyelesaian tugas pada karyawan tidak mampu terselesaikan dengan baik. Konflik peran ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan karena dengan disiplin kerja ini menentukan bagaimana karyawan tersebut mematuhi kepatuhan aturan, menjalankan terhadap perintah atasan, bekerja secara tepat waktu dan bagaimana seharusnya berperilaku.

Jadi hipotesa dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan berbanding lurus antara disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas pada karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk.