

Analisis Disiplin Kerja pada PT. X Gresik

Sri Wulan Eka Dwiyanti^{1✉}, Roziana Ainul Hidayati²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik
eka12112001@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is useful in identifying causes and solutions to employee discipline applied in daily work activities. This study processes data from respondents and informants who were asked for information or extracted data. The data processed from the research object is an indicator of employee work discipline with a qualitative descriptive method. Collection techniques with interviews, observation and collection of documentation. The data is analyzed against the problems encountered. The research results obtained from all indicators that affect discipline have been carried out well, but leaders need to improve in giving appreciation. Other factors that cause employees to be late for work are overtime activities and work environment or congested road access. The solution that can be done is by carrying out direct supervision or by utilizing technology (systems) that can monitor employee activities from the daily reports that employees work on. Conditions must be created in a comfortable work environment by improving road access, transferring attendance media (fingerprints) near the parking area. Continuous work evaluation is the provision of direction and motivation and the provision of periodic sanctions in order to achieve a higher level of discipline and to have a positive impact on the company.

Keywords: Discipline, Work, Employees, Descriptive, Appreciative.

Abstrak

Tujuan penelitian berguna dalam mengidentifikasi penyebab dan solusi kedisiplinan karyawan yang diterapkan dalam keseharian aktivitas bekerja. Penelitian ini mengolah data dari responden dan informan yang diminta informasi atau digali datanya. Data yang diolah dari objek penelitian adalah indikator disiplin kerja karyawan dengan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan dengan wawancara, observasi dan pengumpulan dokumentasi. Data dianalisis terhadap permasalahan yang dihadapi. Hasil penelitian yang didapatkan dari semua indikator yang mempengaruhi kedisiplinan sudah dijalankan dengan baik, tetapi perlu peningkatan pemimpin dalam memberi apresiasi. Faktor lain yang menyebabkan karyawan terlambat bekerja adalah kegiatan lembur dan lingkungan kerja atau akses jalan yang macet. Solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan dilakukannya pengawasan secara langsung atau dengan memanfaatkan teknologi (sistem) yang dapat mengawasi kegiatan karyawan dari laporan harian yang karyawan kerjakan. Kondisi harus diciptakan dalam lingkungan kerja yang nyaman dengan cara memperbaiki akses jalan, pemindahan media absensi (*finger print*) di dekat area parkir. Evaluasi kerja secara berkelanjutan adalah pemberian arahan serta motivasi dan pemberian sanksi hukuman secara berkala agar dapat mencapai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dan dapat memberikan dampak positif pada perusahaan.

Kata kunci: Disiplin, Kerja, Karyawan, Deskriptif, Apresiasi.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Tujuan industri dapat tercapai manakala manajemen sanggup mengelola, mendorong, serta memakai sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Selama konservasi dan pengelolaan sumber daya manusia tentu harus mendapatkan kepedulian yang lebih. Kunci kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuannya yang berada pada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena manusia merupakan inti penggerak dari segala aktivitas yang ada di instansi ataupun organisasi, sehingga sumber daya manusia yang ada patut dikelola dengan efektif dan efisien agar dapat berperan kian optimal guna mencapai intensi organisasi. Mengartikan Manajemen sumber daya manusia sebagai penetapan mengenai krusialnya kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia yang amat berpengaruh saat menerapkan misi institusi serta pemanfaatan sebagian tanggung jawab dan tindakan agar menegaskan bahwasanya sumber daya manusia dimanfaatkan

secara efektif dan sebanding dengan relevansi individu, organisasi dan rakyat umum Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam buku [1] sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) segala kapasitas atau potensi yang dimiliki manusia, seperti daya pikir, perasaan kasih sayang, kehendak bebas, perasaan sosial, kemampuan berkomunikasi dengan kelompok lain, memiliki niat, tujuan, rasa, dan karya [2].

Organisasi perlu adanya penerapan disiplin kerja yang mana harus ditunjukkan agar nantinya semua karyawan dengan sukarela dan bersedia untuk mematuhi tata tertib dan aturan yang ada di perusahaan sehingga ketika ingin menggapai sebuah visi misi perusahaan perlunya mengimplementasikan kedisiplinan. Dalam mencapai tujuan tersebut dengan menerapkan kedisiplinan, menyelenggarakan kegiatan tenaga kerja akan bisa lebih bertanggung jawab kepada tugasnya [3] dengan demikian aktivitas dari perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan

pegawai yang didukung oleh kemampuan serta balas jasa yang sesuai [4]. Keberhasilan dari industri dalam mencapai visi misinya adalah dilihat dari kedisiplinannya [5]. Kedisiplinan ialah hal absolut yang dibutuhkan instansi untuk bersaing secara kompetitif sehingga kedisiplinan harus di implementasikan dalam keseharian yang dapat menciptakan *value*, akuntabilitas, serta meningkatkan kepercayaan terhadap orang lain [6]. Kedisiplinan pegawai adalah bentuk usaha dari pengendalian waktu dalam melakukan pekerjaan yang mana harus dilakukan secara terstruktur serta menaati tata aturan yang sudah ditentukan [7].

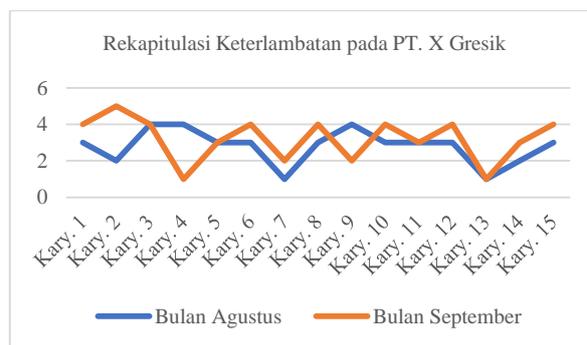
Disiplin kerja sangat diperlukan karena mencerminkan kewajiban individu atas pekerjaan yang diamanahkan kepadanya [8]. Beragam indikator disiplin kerja yang telah diuraikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai target industri [9]. Kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dapat dilihat dari implementasi kedisiplinannya [10] sehingga untuk menciptakan disiplin kerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi yang tepat. Faktor pendukung adalah diperlukan orang-orang yang terampil dan proaktif dikarenakan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin ialah proses yang memperbaiki atau memberi sanksi kepada tenaga kerja yang tidak menaati kebijakan sebuah instansi [11]. Disiplin ialah perilaku hormat pada aturan serta ketentuan industri, yang melekat pada seorang tenaga kerja, yang menjadikan tenaga kerja bisa menyelaraskan diri dengan ikhlas untuk aturan dan ketentuan industri serta aktivitas tenaga kerja agar bertingkah laku sesuai pada aturan yang sudah ditetapkan [12].

Aspek mengukur kedisiplinan dalam aspek untuk mengukur disiplin kerja [13], yaitu kehadiran yaitu hadir atau tidaknya karyawan di perusahaan selama jam kerja. Ketaatan di mana termasuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, komando dari atasan, beserta mematuhi kebijakan serta prinsip yang ditetapkan, dan melakukan pekerjaan sesuai aturan. Tingkat kewaspadaan tinggi dan termasuk memiliki kontrol diri, menahan diri, mempertahankan fokus saat bekerja, dan menggunakan sumber daya yang di berikan benar dan tepat, serta bertugas secara hormat dan melibatkan aktivitas yang diarahkan kepada individu, target, sesama karyawan. Bentuk disiplin kerja terdapat dua jenis [14], yaitu disiplin preventif yang merupakan aktivitas sumber daya manusia bertujuan untuk menggerakkan agar mematuhi standar peraturan yang ditetapkan. Tujuan utamanya yaitu menggerakkan sumber daya manusia agar dapat mempunyai kedisiplinan yang baik, sehingga tugas ataupun fungsi dari kepemimpinan tidak begitu sulit yang dapat menggunakan dengan ide, gagasan dan inspirasi serta kontribusi sumber daya manusia. Disiplin korektif merupakan aktivitas yang dilakukan selepas terjadinya sebuah pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan. Intinya adalah agar meminimalkan timbulnya sebuah pelanggaran yang kian bertambah. Tindakan tersebut dapat berupa

sanksi peringatan, skors, pemecatan sebagai tindakan indisipliner.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seberapa kedisiplinan tenaga kerja suatu industri dalam bekerja, meliputi tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan [15]. Selain itu terdapat indikator lain antara lain, yaitu taat tidaknya tenaga kerja terhadap aturan waktu, taat tidaknya tenaga kerja dalam instansi mulai dari aturan dasar tentang bertingkah laku serta cara berpakaian, taat terhadap perilaku sesuai dengan pekerjaannya dan yang terakhir taat terhadap aturan yang berlaku [16].

PT. X Gresik merupakan obyek penelitian yang mempunyai usaha yang bergerak dibidang hilir yang memproduksi Beton *Ready-mx* (beton siap Pakai). Objek ini terdiri dari pegawai tetap, pegawai kontrak serta pegawai panggilan yang mana tiap-tiap bagian atau jabatan telah mempunyai peran yang berbeda, sehingga dalam tugas ataupun kewajiban karyawan tersebut mempunyai tugas serta tanggung jawab yang berbeda [17]. Dalam melaksanakan kegiatan kerjanya pasti tak terkecuali dari bermacam permasalahan, dimana kedisiplinan bagian dari pelaksanaan kebijakan, tata tertib dan aturan industri, salah satunya bisa ditinjau dari jam kerja serta rekapitulasi keterlambatan karyawan yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Rekapitulasi Keterlambatan

Bermula dari penyebab dan solusi disiplin kerja yang digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari, maka kesuksesan industri dan organisasi ditandai dengan adanya kedisiplinan dari pegawai. Guna mencapai tujuan industri, sebagai sumber rujukan dipandang penting [18] untuk mengetahui proses, hambatan serta cara mengatasi proses disiplin karyawan dengan mendapatkan hasil yang relevan, dan kedisiplinannya sudah baik [19]. Terlepas dari kenyataan bahwa masih ada yang harus diperbaiki, seperti mewajibkan pekerja untuk memahami prinsip-prinsip manajemen waktu dan perfeksionis untuk menghindari penundaan pekerjaan, selain itu [20]. Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan kepemimpinan pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan tetapi tidak terlalu besar terhadap kinerja pekerja, sementara disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada

output karyawan [21]. Berdasarkan fenomena dan kajian terkait, pemaparan masing-masing indikator disiplin kerja dijadikan sebagai dimensi penelitian karena memiliki dampak positif dan substansial kepada kinerja pegawai [22].

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif bertujuan guna menggambarkan, menjelaskan serta memberikan tanggapan yang lebih menyeluruh terhadap permasalahan yang diamati di lapangan [23]. Peneliti mengidentifikasi indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dan menggunakan responden atau informan yang bersedia menjawab pertanyaan [24]. Terdapat tiga metode pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Terdapat empat informan yang mewakili dari masing-masing divisi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Informan

Nama	Kedudukan	Jenis Kelamin
NV	Ptg. Keuangan	Perempuan
BV	Karu. Pemeliharaan	Laki-laki
BB	Karu JMI	Laki-laki
AZ	Operator	Laki-laki

Mengenai poin *interview* yang ditanyakan kepada informan penelitian disajikan pada Tabel 2. Data observasi dengan teknik analisa data model Miles and Huberman [25].

Tabel 2. Poin Wawancara

Indikator	Topik Wawancara
Tujuan dan Kemampuan	Upaya pemimpin dalam menanamkan kedisiplinan karyawan dan pemberian tugas yang terdapat deadline
Teladan Pemimpin	Kehadiran Pemimpin dan bentuk pengawasan yang dilakukan
Balas jasa	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan & dan apakah diberikan sesuai tepat waktu
Keadilan	Keadilan pemimpin dalam memberikan teguran ataupun pekerjaan
Waskat	Dampak pengawasan pemimpin terhadap kedisiplinan pegawai saat bertugas dan bekerja
Sanksi hukuman	Aturan dan sanksi yang diterapkan di dalam perusahaan
Ketegasan	Sikap pemimpin dalam mengambil setiap keputusan
Hubungan kemanusiaan	Sikap pemimpin kepada karyawan dalam berempati

2.1 Reduksi data

Reduksi data dapat dikerjakan dengan mengklasifikasikan data dalam beragam tipe, seperti yang sesuai rancangan, pokok pikiran, serta tema, dengan demikian prosedur reduksi data ini adalah cara saling berhubungan dengan melewati kesimpulan serta penyajian data [26].

2.2. Penyajian data

Merupakan bentuk eksposisi yang ringkas dan terstruktur diikuti dengan merekam secara naratif data-data yang diperoleh di lapangan, menyusun hasil analisis dengan menuangkannya dalam bentuk tulisan, kemudian menjelaskan dalam wacana temuan yang diperoleh dari observasi lapangan, wawancara, literatur dan hasil lainnya, mengorganisasikan data sesuai dengan fokus penelitian [27].

2.3 Verifikasi

Langkah berikutnya adalah menarik konklusi sementara dan informasi yang diperoleh dari lapangan.

2.4 Teknik Keabsahan

Sebagai hasil studi kualitatif, data yang digunakan memungkinkan dilakukannya triangulasi. Memanfaatkan metode selain data untuk verifikasi akan membantu untuk secara jelas menentukan validitas dan kredibilitas hasil. Triangulasi adalah teknik yang dalam penelitian kualitatif yang membandingkan dan memeriksa ulang tingkat kepercayaan data yang diperoleh dengan menggunakan metode hasil wawancara [28].

3 Hasil dan Pembahasan

Mengarah pada poin *interview* yang sudah dipaparkan sebelumnya, sehingga dapat dipaparkan hasil penelitian.

3.1 Tujuan dan Kemampuan

Sasaran dan kompetensi juga dapat memberikan pengaruh pada tingkat ketaatan tenaga kerja. Maksudnya yang hendak diperoleh patutnya jelas, aspirasi, juga cukup menantang kompetensi tenaga kerja, sehingga poin (pekerjaan) yang dibebankan pada tenaga kerja harus sudah sinkron dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat kedatangan menggunakan *finger print* absensi, *brifing* pagi (*Safety Talk*) dimana kalau ada apa yang tidak sesuai akan diberi tahu. Teknik penyampaian dilakukan sesuai dengan keadaan. Normalnya perusahaan minta satu kali, seperti banyakkasus yang dapat terjadi seminggu dua kali, dan kalau produksi lagi kencang bisa satu bulan sekali. Dan untuk *deadline* harian tidak ada karena itu harus selesai hari itu. Mingguan dan bulanan diberikan *deadline* tapi biasanya diberi waktu tiga-empat hari. Bahan-bahannya dikasikah atau diinformasikan dengan pengumpulan jam sekian atau hari sekian.

Menurut informan Pak BM, Pak AZ, dan Pak BY bersepakat mengatakan bahwa seminggu sekali ada kegiatan *safety talk*. Kegiatan ini menerangkan absen karyawan, dibimbing, terus ada *punishmen* atau teguran jangan terlambat juga, kadang kita lembur sampai malam tapi kita ada toleransi, sedangkan terkait *deadline*. Hanya saja penerapan lebih cepat akan lebih baik, dan tergantung dari pelanggan minta dihari apa dapat mencarikan. Pemimpin selalu

memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dikerjakan dengan cepat maka lebih baik, karena pekerjaan kita terpaksa pada volume produksi dan sesuai permintaan konsumen.

Tujuan yang ingin dicapai harus tepat dan jelas, dimana yang nantinya akan kerjakan pegawai agar bisa di pahami. Hal Ini dapat di definisikan dengan mendengarkan pengarahan (tugas) yang sudah informasikan pada karyawan dan harus sinkron dengan kemahiran dari para karyawan. Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan intens dan patuh akan kedisiplinan.

3.2 Teladan Pemimpin

Dalam hal memastikan disiplin karyawan yang diperlukan oleh atasan harus dibuat. Atasan sebagai acuan serta panutan oleh para karyawannya. Atasan haruslah dapat menjadi panutan yang terpuji, proporsional, disiplin dan juga kejujuran sinkron dengan tutur kata dan tindakannya. Keadaan ini dapat mewujudkan ketaatan yang baik juga, sebaliknya apabila teladan pimpinan terbatas, sehingga tenaga kerjanya pun tentu ikut tidak disiplin.

Menurut informan mbak NV mengatakan bahwa kalau atasan langsung yang ada. Jika atasan tidak langsung seperti direksi atau kepala bagian yang di atas peninjauan rencana sebulan atau bahkan dua bulan sekali. Tetapi yang sering dilakukan adalah *zoom meeting* jika atasan langsung, regu yang sama Kaplan pasti ada.

Menurut informan Pak BM, Pak AZ, dan Pak BY bersepakat berpendapat bahwa Pemimpin sering datang ke kantor. Jika mereka ada tugas atau rapat di luar kota, maka *monitoring* dilakukan melalui handphone grup. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam membuat karyawan lebih disiplin dengan cara keteladanan, misalnya dari sikap pemimpin dalam memberi pengarahan sebelum dimulainya pekerjaan atau kegiatan yang akan dikerjakan. Kedisiplinan untuk selalu datang dengan tepat waktu dijadikan contoh. Pemimpin sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberi contoh dalam keteladanan.

3.3 Balas Jasa

Upah serta kesejahteraan berpengaruh terhadap ketaatan (disiplin) tenaga kerja karena dapat membuat pegawai merasa puas dan loyal kepada perusahaan serta juga pekerjaannya. Mbak NV dan Pak BB menyatakan bahwa layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) itu pasti ada, karena itu sudah tertuang pada aturan dan kontrak kerja. Insentif yang dikantor plan atau cabang diberikan jika omset dari divisi penjualan tercapai dari Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Rencananya pasti dapat insentif jika melebihi jam kerja dapat uang lembur. Akhir tahun dapat uang kompensasi, kalau untuk non material biasanya bentuk reward saja berupa penghargaan atau apresiasi namun untuk

bentuk penghargaan dapatnya dari pusat bukan dari *plan*.

Menurut informan Pak AZ, Pak BB dan Pak BY bersepakat bahwa pemimpin sudah memberikan upah sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini berguna untuk menjaga serta mempertahankan karyawan dan serta juga sebagai bentuk apresiasi dari volume yang ditargetkan terealisasi. Contohnya adalah salah satu karyawan yang pada saat proses pengecoran. Terdapat kendala dalam pengiriman salah satu dari karyawan tersebut yang membantu memperbaiki mesin. Akhirnya mereka mendapat apresiasi dalam bentuk bingkisan, namun ketika target sudah terealisasi kadang kurang adanya dorongan atau semangat dari atasan yang merasa senang ketika mendapat apresiasi berbentuk pujian. Remunerasi karyawan yang tepat akan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan yang ditawarkan, Pemimpin dalam pemberian upah telah dilakukan sesuai dengan tepat waktu dan berlandaskan aturan yang sudah di tetapkan.

3.4 Keadilan

Karakter dan pikiran individu yang suka beranggapan bahwa pribadinya krusial serta mempunyai keinginan untuk diperlakukan adil dengan yang lainnya. Menurut informan Mbak NV dan Pak BY berpendapat bahwa pemimpin sudah memberikan pekerjaan serta tugas sesuai dengan *job description* dan berlaku adil kepada karyawan dalam memberi motivasi. Menurut informan Pak AZ dan Pak BB berpendapat bahwa perusahaan mempunyai tata dan aturan terkait dengan kedisiplinan. Dimana pemimpin juga sudah memberikan tugas serta pemberlakuan adil terhadap karyawannya yang melakukan kesalahan. Upaya pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan, agar karyawan merasa diperlakukan secara adil sama dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan mampu memberikan loyalitas dan feedback yang baik pada perusahaan.

3.5 Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yang efektif bisa dilihat dari karyawan yang memperoleh pengarahan, kepedulian, edukasi, arahan, serta pengawasan dari pimpinannya, sehingga dengan hal tersebut dituntut untuk menjalin kebersamaan yang dinamis antara pemimpin dengan karyawan untuk menggapai tujuan yang telah di tentukan. Menurut Informan Pak AZ, Pak BB, Pak BY dan Mbak NV berpendapat bahwa pemimpin mempunyai pengaruh besar dimana nantinya kita akan lebih tertata dalam mengerjakan pekerjaan dan lebih disiplin, karena kita merasa lebih diperhatikan dan diawasi. Tindakan atau aktivitas pemimpin ketika memonitor dan menyampaikan arahan untuk karyawannya kala mengerjakan dan menuntaskan kegiatannya.

3.6 Sanksi Hukuman

Keberhasilan karyawan juga dipengaruhi oleh penggunaan hukuman untuk kesalahan, sanksi harus

disiapkan dan dilaksanakan dengan cara yang jelas bagi karyawan yang bersangkutan dan cukup metodis. Hukuman harus sesuai dengan kesalahan yang dibuat untuk memperbaikinya, dan dapat digunakan sebagai alat komunikasi untuk mendukung disiplin karyawan. Menerapkan hukuman atas kesalahan juga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut informan Pak BY dan Mbak NV berpendapat bahwa setiap sanksi hukuman pasti dilihat dulu casnya, besar kecilnya kesalahan yang diperbuat karyawan juga disesuaikan dengan aturan yang berlaku, sesuai prosedur kita ada surat peringatan satu sampai tiga, lihat juga dalam konteksnya kesalahan awal pasti baru teguran lisan terlebih dahulu, misalnya yang paling terlambat pasti dapat teguran lisan, nanti dievaluasi lagi. Menurut informan Pak AZ, Pak BB berpendapat bahwa perusahaan sudah menetapkan aturan sebagaimana semestinya, yang mana surat peringatan diberikan secara berkala sesuai dengan kesalahan yang dilanggar dan diperbuat. Sebagai upaya mengarahkan, memperbaiki dan meluruskan yang salah sehingga setiap karyawan berperilaku sesuai dengan tujuan. Penerapan hukuman pada setiap karyawan yang melanggar aturan harus bersifat mengarahkan dan menerapkan yaitu hukuman yang dapat menyadarkan untuk berperilaku tidak menyeleweng dari aturan yang berlaku.

3.7 Ketegasan Pemimpin

Atasan harus dengan berani serta tegas memberikan hukuman untuk tenaga kerja yang tidak taat terhadap aturan sesuai dengan hukuman yang sudah ditetapkan. Kurangnya disiplin di antara bawahannya dan bahkan karyawannya. Banyak anggapan tentang aturan dan sanksi sudah tidak berlaku lagi. Menurut informan Pak AZ, Pak BB dan Pak BY bersepakat bahwa sanksi yang diberikan oleh perusahaan mampu membuat karyawan lebih menaati peraturan yang ada serta lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat membuat efek jera bagi karyawan yang melakukan kesalahan. Menurut informan Mbak NV, bahwa atasan langsung dari bapak Kaplan itu orangnya dalam pengambilan keputusan sudah tegas dan disiplin. Ada kasus sopir yang tidak disiplin, seperti tidak rajin mengumpulkan kartu E-tol terus tidak rajin absensi sudah dapat peringatan berkali-kali dan dengan tegas dikeluarkan. Peringatan sebelumnya adalah sudah ditegur dan surat peringatan. Beliau juga tidak pilih kasih dan saya juga salah dalam mengerjakan laporanpun ditegur. Teguran disesuaikan dengan tingkat kesalahannya dan disesuaikan dengan *job*, yaitu tidak terlalu lunak dan tidak terlalu berlebihan juga. Sikap yang dilihat dari ketegasan disini adalah atasan haruslah berani untuk bersikap tegas, melakukan tindakan berupa hukuman pada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan seberapa besar pelanggaran aturan serta tata tertib yang dilakukan karyawan, sehingga perlu adanya tindakan.

3.8 Hubungan Kemanusiaan

Hubungan individu langsung, hubungan kelompok langsung, dan interaksi silang adalah semua bentuk

hubungan interpersonal yang harus hidup berdampingan serta damai. Membina interaksi interpersonal yang harmonis dan membangun suasana yang nyaman di tempat kerja. Hal ini akan mendorong disiplin yang baik dalam perusahaan. Hubungan interpersonal dalam organisasi baik, disiplin karyawan akan terbentuk.

Menurut informan Pak AZ, Pak BB dan Pak BY berpendapat bahwa komunikasi pemimpin dengan karyawan cukup bagus. Dalam mengerjakan sesuatu dalam meminta bantuan. Pemimpin dengan sigap memberikan arahan yang sesuai. Hubungan karyawan terwujud dalam anggota keluarga karyawan yang sakit, maka diluahkan waktu untuk menjenguk.

Menurut informan Mbak NV, bahwa selama disini langsung didampingi. Jika ada kasus yang tidak dapat dikerjakan maka langsung diarahkan dan membantu untuk komunikasi dengan orang kantor pusat terkait dengan pekerjaan tersebut. Tiap satu bulan ada tanya jawab, seperti kuesioner setiap karyawan mengisi kritik, untuk siapa pun, prosedur atau kekurangan. Saran lewat sistem sendiri dari SDM dan kebanyakan yang dikritik adalah tentang kebijakannya dan kepribadian jarang dikritik.

Pemimpin menciptakan hubungan yang baik di perusahaan antara pemimpin dengan pemimpin, pemimpin dengan karyawan sangat diperlukan dimana nantinya agar karyawan merasa diperhatikan, dan dapat menyampaikan sebuah pendapat dan permasalahan, sehingga jalinan antara pemimpin dengan karyawan harus terjalin dengan baik yang nantinya agar tidak ada jarak antara atasan dengan karyawan, begitu pula karyawan dengan karyawan patut terjalin dengan baik, dimana hal sikap toleransi, sikap tolong menolong dalam menjalin hubungan yang harmonis.

3.9 Penyebab Ketelambatan

Menurut informan Pak BY dan Mbak NV bersepakat mengungkapkan keterlambatan dalam masuk kerja biasanya adanya jam lembur dan lingkungan sekitar. Akses jalan hanya satu dengan jalan yang biasa dilewati truk. Pada saat musim hujan mengakibatkan jalan becek dan lokasi perusahaan dekat dengan perbatasan Gresik-Surabaya yang menimbulkan kemacetan sehingga karyawan terlambat. Pendapat informan Pak AZ, Pak BB dalam penyebab keterlambatan adalah adanya lembur sampai malam, sehingga diperlukan toleransi. Hal ini berakibat volume kerja berkurang dari jam kerja, tetapi selalu maksimal untuk disiplin.

Upaya yang harus dilakukan perusahaan dalam mengatasi permasalahan disiplin menurut Pak AZ, dan Mbak NV dalam mengatasi permasalahan tersebut adalah meningkatkan disiplin karyawan dalam kehadiran dengan cara memberikan teguran, pemahaman, pengevaluasian, pemberian motivasi. Karyawan harus diberikan pemahaman akan tanggung jawabnya untuk menaati peraturan perusahaan, dan pemberian Surat Peringatan (SP) secara berkala ketika

karyawan secara terus menerus melanggar peraturan dalam keterlambatan dalam jam masuk.

4 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis kajian tentang disiplin kerja bahwa semua indikator sudah dijalankan dengan baik. Peningkatan yang diperlukan adalah dalam balas jasa dari kesejahteraan. Hal ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan sikap loyalitas pada perusahaan. Loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan, semangat, dan bekerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dalam ketepatan waktu masuk. Faktor yang menyebabkan karyawan dapat dilakukannya pengawasan secara langsung atau memanfaatkan teknologi. Teknologi ini dapat mengawasi kegiatan karyawan dari laporan harian. Lingkungan kerja yang nyaman harus diciptakan dengan memperbaiki akses jalan, pemindahan media absensi (*finger print*) didekat area parkir. Motivasi dan evaluasi berkelanjutan dalam keterlambatan dengan memberi pemahaman tentang jam berapa dapat pulang, waktu kedatangan yang diharapkan, toleransi keterlambatan, waktu istirahat yang terikat dengan jadwal kerja. Aturan dalam menekankan pentingnya memberikan sanksi atau hukuman secara berkala dapat mendorong dalam meningkatkan disiplin kerja. Sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dan memberikan dampak positif pada perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. DOI: <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429> .
- [2] Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236. DOI: <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26> .
- [3] Effendi, M & Yogie, Febrie. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*(Volume 1, Nomor 1), 89. DOI: <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- [4] Putra, Yudha Prawira Junistiara, & Suriadi. Mimin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* (Volume 1, Nomor 7), 656. DOI: <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i7.419>
- [5] Bate'e, Maria Magdalena. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*(Volume 3 No. 1 Januari), 100. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136> .
- [6] Septirahmah, Andini Putri, & Hilmawan, Muhammad Rizkha. (2021). Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Kedisiplinan : Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, serta Pola Pikir. *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*(Volume 2, Issue 2), 818. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.602>
- [7] Isvandiar, Any, & Idris, Bagus Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centreal Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*(Volume 12, No 1, 2018), 18. DOI: <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- [8] Permana, Syiwa Yudha., & Ratnawati, Shinta. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tahu Rejeki Barokah. *IE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*(Volume 4 No. 1), 63-64. DOI : <https://doi.org/10.32938/ie.v4i1.2160>
- [9] Jufrizen, & Hadi, Fadilla Puspita. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*(Volume 7 No 1, Juni 2021), 40. DOI <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- [10] Astiti, Ni Putu Novi Sri, Suamba, I Ketut., & Artini, Ni Wayan Putu. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Argowisata Bagus Agro Pelaga. *AGRISOCIONOMICS : Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian* 3(1):1-9), 2. DOI: <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- [11] Wardani, Lutfia Surya, Aliffa, Salsabila Putri, Sari, Vivi Wulan, Kurniawan, Prasetyo, & Sunarsi, Denok. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*(Volume 1, Nomor 2, Oktober), 111. DOI : <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- [12] Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi, & Nasution, Lukman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM)- I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*(Volume 28, Nomor 2, Agustus), 189. DOI: <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- [13] Pramitasari, Triska Dewi. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo. *Jpbs : Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* (Vol.6 No.1), 24. DOI: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.418>
- [14] Sabban, Yusrab Ardianto. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*(Volume 7 No 4), 448-449.
- [15] Wirawan, Putu Juni, Haris, Iyus Akhmad, & Suwena, Kadek Rai. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*(Volume 10 No. 1), 306-307. DOI: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>
- [16] Sumiati, imas, Sodikin, Ikin, Rosana, Mira, & Arifin, R. Hari Busthomi. (2019). Sitem Informasi Administrasi Presensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung. *DECISION; Jurnal Administrasi Publik*(Volume 1 No. 1), 51-52. DOI: <https://doi.org/10.23969/decision.v1i01.1432>
- [17] Pranitasari, Diah, & Khotimah, Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*(Volume 18 No. 1), 92-93. DOI: <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- [18] Hamarto, Wanudhyaria. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics & Business*(Vol. 8 No. 1 Januari-Juni), 89-97. DOI: <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- [19] Indriani, A., Junarti, J., & Hidayah, U. L. (2020). Penerapan Permainan Ular Tangga pada Operasi Bilangan Bulat Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 57. DOI: <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.713> .
- [20] Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. (P. Rapanna, Penyunt.) Makassar: Syakir Media Press *Metode Penelitian Kualitatif - Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si - Google Buku*
- [21] Chandra, Wili, Suhendi, Henny, Kusnady, Diding, Utama, Tasik, & Han, Wong Pong. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*(Volume 3 No. 1 Januari), 125-126.

- [22] Purba, Jon Her. (2019). [Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja](#). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*(Volume 5, No.1), 25
- [23] Amalia, Eva, & Rudiansyah, Muhammad. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* (Volume 3 No. 2 Edisi September), 96.
DOI: <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- [24] Firmawati. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pada Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Sabang. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* (Volume. 3 No. 1), 64.
DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.150>
- [25] Julianto, Pebi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* (Volume 2 No. 1 Juni), 47.
DOI: <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- [26] Mutohar, Achmad. (2018). [Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan](#). *Magistra: Journal of Management*(Vol 2 No. 2 Agustuts), 77.
- [27] Supriyadi, Noer Yasmin, & Sarino, Alit. (2019). Kunci untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*(Volume. 4 No. 1, Januari), 59.
DOI: <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>
- [28] Mahmud, Amir. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)* (Volume 1 Nomor 2 Edisi Maret), 44.
DOI: <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>