

## Penerapan Disiplin Waktu Kerja Karyawan Pada PT Gresik Migas

**Rofiatul Fudlla Qurrota Ayun**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: [rofiatuludllaqurrotaayun@gmail.com](mailto:rofiatuludllaqurrotaayun@gmail.com)

**Roziانا Ainul Hidayati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: [roziانا@umg.ac.id](mailto:roziانا@umg.ac.id)

**Abstract.** *Good discipline reflects the magnitude of a person's sense of responsibility towards the tasks assigned to him. This encourages morale and the realization of company and employee goals. Therefore, every company will always try to make its employees have good work discipline, because good work discipline will greatly affect the progress of the productivity of the company's Human Resources. The purpose of this study is to determine the application of employee work discipline at PT Gresik Migas. This type of research is field research. This research uses inductive thinking methods. Data analysis techniques using interviews and documentation. The data sources in this study have two data sources, namely Primary Data and Secondary Data. The results of this study reveal that actually PT Gresik Migas has implemented work discipline, but employee performance has not met operational standards, because work discipline has not been fully implemented, there are some employees who have not comply with applicable regulations.*

**Keywords :** *Discipline, employees*

**Abstrak.** Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik, karena disiplin kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas Sumber Daya Manusia perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Migas. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan metode berpikir induktif. Teknik analisis data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini ada dua sumber data, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Gresik Migas telah menerapkan disiplin kerja, namun kinerja pegawai belum memenuhi standar operasional, karena disiplin kerja belum sepenuhnya dilaksanakan, terdapat beberapa pegawai yang belum mentaati peraturan yang berlaku.

**Kata kunci:** Kedisiplinan, karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Di dalam sebuah perusahaan memiliki daya saing yang sangat tinggi untuk menjadikan sebuah perusahaan yang tinggi dan terbaik. Untuk tercapainya suatu misi perusahaan yaitu dengan mencari karyawan yang kompeten dengan kualifikasi bidang yang dibutuhkan. Disini peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai penggerak sumber daya lainnya, sehingga keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya juga bergantung pada SDM. Dikatakan produktif jika sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu. (Putu, Claudia, & Suana, 2018)

(Menurut Hasibuan dalam Sinambela 2016:335) Disiplin kerja merupakan 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. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi, hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Pada PT.Gresik Migas, kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik, karena dari sikap disiplin lah yang mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari perusahaan.

Hingga perlu diadakannya penerapan disiplin kerja yang bertujuan agar semua karyawan pada PT.Gresik Migas ini meningkatkan kinerjanya dan bersedia mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan dari atasan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Rasa tanggung jawab yang besar atas tugas yang diberikan kepada setiap orang dan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan.

**Tabel 1.1 Peraturan waktu kerja bagi pegawai dan pegawai bukan anggota**

<b>Jam Kerja Karyawan Staff</b>	<b>Pukul</b>
Shift Pagi	<b>08.00 – 16.00 WIB</b>
<b>Jam Kerja Karyawan Mattering</b>	
Shift Pagi	<b>07.00 – 19.00 WIB</b>
Shift Malam	<b>19.00 – 07.00 WIB</b>
<b>Jam Kerja Karyawan Non Staff</b>	
Shift Pagi	<b>07.00 – 19.00 WIB</b>
Shift Malam	<b>19.00 – 07.00 WIB</b>

*Sumber : PT.Gresik Migas*

Dari tabel diatas PT.Gresik Migas menetapkan jam kerja untuk para karyawan yaitu jam 08.00, hingga atasan membuat toleransi keterlambatan hingga jam 08.10. ketika jam kerja dilaksanakan, pekerja dan manajer harus datang tepat waktu.. Jika karyawan kebanyakan datang terlambat dan keluar pada saat jam bekerja maka dari pimpinan akan menindak lanjuti karyawan yang tidak menaati peraturan tersebut dengan memberikan SP, Sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat ketidak disiplin karyawan.

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Data Absensi Kerja pada Karyawan PT.Gresik Migas 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah hari kerja</b>	<b>Jumlah karyawan (org)</b>	<b>Terlambat (x)</b>	<b>Tidak Absen (x)</b>	<b>Prsntse</b>
<b>Mei</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>Juni</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>88.8%</b>
<b>Juli</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>70.3%</b>
<b>Agustus</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>74.0%</b>
<b>September</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>92.5%</b>

*Sumber :Rekap Absensi dari PT.Gresik Migas*

Dari table tersebut terlihat bahwa ketidak disiplin karyawan PT.Gresik Migas masih banyak yang tidak datang terlambat dan tidak melakukan absensi. Peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan berlaku untuk semua karyawan dan jika tidak menjalankan peraturan yang dibuat maka dari pihak SDM akan melakukan pemotongan gaji / uang kehadiran akan dipotong untuk setiap karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang tidak melakukan absensi dan jika karyawan masih tidak menjalankan peraturan maka akan diberikan surat peringatan SP ,Diberikan sanksi tersebut agar karyawan tidak semena-mena menyalahgunakan aturan yang telah dibuat oleh atasan / perusahaan.

Penegakan disiplin melalui hukum perlu diterapkan karena karyawan yang mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan menerima tindakan, dan tindakan yang diambil bukan semata-mata memberikan hukuman tetapi untuk mendisiplinkan karyawan.

Berdasarkan hasil survey dan pengamatan saya di PT.Gresik Migas pada tgl 10 September di dapatkan data bahwa kinerja Karyawannya belum memenuhi standar oprasional, dikarenakan disiplin karyawan belum sepenuhnya dijalankan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan masih banyak yang datang tidak tepat waktu atau sering terlambat. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu penyebab indiscipliner dan solusi meningkatkan disiplin karyawan. Maka berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Gresik Migas”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua perkerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan dicapai semakin baik.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimedjo, disiplin merupakan sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin**

Menurut Handoko (2011) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia” , terdapat 3 bentuk dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dirancang untuk mengatasi pelanggaran aturan yang ada dan memperbaikinya di masa depan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Davis, Keith dan Newstrom bahwa disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran baru agar tindakan selanjutnya sesuai dengan standar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Tujuannya adalah memberi karyawan kesempatan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius. Pengenalan disiplin secara bertahap ini memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikatakan Henry Simamora, disiplin progresif dirancang untuk mendorong karyawan secara sukarela memperbaiki kesalahan mereka.

**Indikator-indikator Disiplin kerja**

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran karyawan setiap hari Karyawan

Perusahaan mewajibkan kehadiran sebelum jam kerja dan biasanya karyawan menggunakan kartu absensi atau finger scan di mesin absensi

b. Ketepatan jam kerja

Jam kerja dan jam kerja ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh pegawai wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapih dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugasnya

d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan job tersebut, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang berjudul “Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.Gresik Migas” ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:53) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui adanya variabel bebas, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan sekunder. (Endraswara, 2016) Data primer merupakan data yang diperoleh melalui diskusi dengan sumber atau tempat objek penelitian. Sedangkan Data Sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung yakni melalui laporan keuangan dalam bentuk buku pada masa lampau seperti data piutang dan umur piutang pada tahun – tahun lalu yang digunakan dalam penelitian ini.

Sumber Data Menurut (Sugiyono,2018), terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Sumber primer adalah sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi informan dari penelitian yang dijalankan di PT,Gresik Migas ini yaitu berjumlah 6 karyawan.
2. Sumber Sekunder, adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data.

Sumber data Sekunder yang saya dapat dari PT.Gresik Migas berupa data Absensi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara Wawancara dan Dokumentasi. Peneliti melakukan Wawancara secara langsung kepada informan sebanyak 6 informan, yakni terdiri dari Kepala Divisi SDM dan Umum, Kepala Divisi Teknik dan Operasi, Kepala Divisi Hukum dan Administrasi, Staff Keuangan, 2 karyawan di Mattering. Observasi dilakukan dengan proses pencatatan secara sistematis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan cara wawancara dan observasi. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada 5 informan yakni terdiri dari staf pimpinan dan karyawan. Temuan penelitian ini dibuat melalui proses pencatatan yang cermat dan sistematis.

Hal terpenting dalam penelitian adalah analisis data. Menurut Sugiyono (2016:2), teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data bidang model Miles dan Huberman, yang disebut juga teknik analisis data interaktif, dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan. terus menerus. sampai akhir, sehingga data jenuh. Proses analisis data menurut model Miles dan Huberman yaitu meliputi aktivitas data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan *conclusion drawing* atau penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles dan Huberman, 1992: 15).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penyebab Keterlambatan**

Penerapan disiplin waktu kerja pada PT Gresik Migas sangat kurang dan belum sepenuhnya dijalankan hal tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara terhadap beberapa staff PT Gresik Migas yang dirasa sering sekali terlambat pada saat masuk kerja. Bapak Dzunaidi selaku kepala divisi teknik mengatakan “saya biasanya terlambat dikarenakan jarak rumah saya dengan kantor yang lumayan jauh dan lalu lintas yang setiap harinya banyak dipadati oleh penduduk” juga ada Bapak Sunu Purwanto selaku karyawan di Matering mengatakan “alasan saya terlambat karena sering bangun kesiangn dan jika saya masuk shift 2 saya terlambat karena adanya keperluan keluarga yang harus diselesaikan terlebih dahulu” Dari wawancara tersebut dapat diketahui penyebab keterlambatan disebabkan karena adanya kondisi dan situasi yang tak terduga, hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Agus Susiadi selaku Kepala Divisi SDM bahwa “Keterlambatan yang terkadang saya lakukan dan beberapa karyawan tersebut terjadi karena adanya kepentingan keluarga atau kepentingan pribadi yang bersifat urgent, atau dari karyawannya sendiri yang etos kerjanya mulai menurun ataupun dikarenakan adanya perintah dari Direksi diluar kantor ke Instansi lain.” Berdasarkan hasil pernyataan dari informan tersebut bahwa penyebab keterlambatan yaitu karena adanya beberapa faktor

yakni kondisi yang tak terduga, kondisi lingkungan dan kepentingan keluarga pada saat akan berangkat kerja. Adanya kondisi yang tak terduga tersebut mengharuskan agar karyawan mengantisipasi setiap aktivitas agar kondisi yang tidak terduga tersebut tidak akan terjadi.

### **Penyebab Tidak Absen**

Dengan adanya absensi perusahaan lebih mudah dalam melakukan monitoring / rekapitulasi kedisiplinan dalam setiap bulannya. Disini karyawan masih banyak yang menyepelekan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sudah diungkapkan oleh Bapak Dzunaidi selaku kepala divisi teknik bahwa “kebanyakan yang melakukan tindakan indisipliner tidak melakukan absensi yaitu karyawan Mattering dikarenakan lupa, dan jauh dari pengawasan pihak SDM sehingga tidak ada yang menegur” Hal ini dibenarkan oleh Bapak Agus Susiadi selaku Kepala Tim SDM bahwa “Iya disana banyak melakukan tindakan indisipliner dikarenakan kurangnya pengawasan ditempat Mattering sehingga sering sekali karyawan disana melupakan absensi yang wajib dikerjakan setiap harinya, berbeda dengan di kantor disini sedikit yang melakukan tindakan indisipliner berupa tidak absen karena disini ada 2 absensi dan ada peneguran dari saya serta adanya konfirmasi dari karyawan atas alasannya tidak melakukan absensi “ Berdasarkan pendapat informan diatas dapat dikatakan bahwa penyebab tidak melakukannya absensi dikarenakan faktor manusiawi yakni lupa dan kurangnya pengawasan ditempat Mattering sehingga membuat hal tersebut jadi kebiasaan yang pada akhirnya membuat tidak disiplin.

### **Upaya perusahaan dalam mengatasi indisipliner**

Dalam permasalahan yang terjadi disini PT Gresik Migas memiliki cara tersendiri untuk mengatasi tindakan indisipliner karyawan. PT Gresik Migas berinisiatif melakukan upaya-upaya untuk mengatasinya seperti yang dikatakan oleh Bapak Andik Purnomo selaku staff teknik yang mengatakan bahwa "Sebenarnya upaya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu jika ada yang tidak disiplin akan diberi teguran dan Pengurangan Gaji" Demikian juga yang dikatakan oleh Ibu Faiza Rahma Dita selaku staff keuangan yang mengatakan bahwa" Upaya yang dijalankan oleh perusahaan yaitu dengan tidak memberikannya Intensif atau uang premi hadir tidak diberikan hal tersebut



bisa membuat karyawan menjadi jera dan tidak mengulangi lagi" Dan diperkuat oleh pernyataan Bapak Agus Susiadi Selalu Kepala Divisi SDM yang mengatakan bahwa "upaya yang dilakukan yaitu jika karyawan melakukan tindakan indisipliner tanpa adanya keterangan sebanyak 3x itu mendapatkan teguran secara lisan dan jika karyawan tersebut masih melakukan pelanggaran lagi sebanyak 5x dst tanpa adanya alasan maka akan dikeluarkan SP 1 dan perusahaan membuat reward untuk karyawan yang mau menerapkan disiplin waktu kerja dengan baik"

Jadi berdasarkan pendapat para informan dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan PT Gresik Migas dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dilakukan dengan berbagai macam cara yaitu pertama dengan melalui teguran secara lisan dahulu lalu melalui surat peringatan 1,2 dan seterusnya. Dan jika indisipliner masih dilakukan dengan adanya alasan yang tidak masuk akal maka akan dilakukan evaluasi kinerja karyawan dirapat bulanan atau akhir tahun. Perusahaan juga memberikan *reward* kepada karyawannya yang telah mencapai target penjualan yang dicapai.

Dari analisis data tersebut dapat disimpulkan pemecahan masalah sebagai berikut :

#### 1. Mengadakan Upgrading secara berkala

Sanksi keterlambatan memang memiliki efek jera agar tidak mengulangi lagi. Tapi sebenarnya ada hal yang mendasar yaitu memastikan motivasi karyawan. Upgrading secara berkala adalah salah satu langkah penting meningkatkan mutu skill. Tidak hanya untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk pemenuhan diri jangka panjang. Dengan melakukan inovasi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja.

#### 2. Memberikan Teguran

Teguran menjadi sesuatu yang umum ketika ingin mendisiplinkan Tim. Teguran merupakan langkah awal supaya karyawan tidak lalai. Orang yang bisa menegur HRD, Supervisor, atau atasan yang memang berkewajiban mengelola SDM Setiap harinya. Bukan agar karyawan merasa takut atau tidak aman, tetapi manajer juga perlu memahami kondisi nyata yang dialami karyawan. Momen-momen seperti itu membutuhkan komunikasi yang baik, agar efek teguran bisa bertahan lama.

### 3. Membayar Denda

Salah satu cara mengatasi keterlambatan waktu kerja karyawan yaitu dengan memberikan sanksi berupa membayar denda bagi karyawan yang melakukan keterlambatan. Menurut waktu tunda, jumlah yang dibayarkan kepada karyawan dapat diubah sesuai dengan penundaan. Misalnya perusahaan menetapkan pembayaran denda sebesar Rp.10.000 per setiap menit keterlambatan. Jadi jika ada pegawai yang terlambat 15 menit, dia harus membayar denda Rp 30.000. menurut saya hal ini akan menjadi boomerang sendiri bagi karyawan jika ingin mereka melakukan keterlambatan lagi.

### 4. Memberikan mesin pengingat waktu absensi

Absensi karyawan merupakan salah satu data terpenting yang digunakan oleh HRD untuk berbagai keperluan. Ketidakhadiran diartikan sebagai kehadiran atau cara pencatatan seseorang, pegawai atau pegawai yang dimuat dalam pelaporan suatu instansi yang memuat informasi tentang status kehadiran yang tertata dan teratur dengan baik serta mudah ditemukan dan tersedia. tertarik jika perlu. Disini saya memberikan solusi bagi karyawan yang sering tidak melakukan absensi yaitu dengan perusahaan memberikan mesin pengingat waktu absensi. Mesin tersebut dapat menjadi pengingat waktu/alarm sesuai jam masuk kerja atau jam selesai kerja sehingga karyawan tidak lagi memberikan alasan lupa pada saat tidak melakukan absensi.

### 5. Buat Evaluasi Absensi Tiap Minggu

Arikunto dan Jabar (200 :1) mengatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang mengumpulkan informasi tentang bagaimana sesuatu bekerja, jadi apa. Informasi ini digunakan untuk membuat keputusan yang tepat. Menurut pendapat saya diperusahaan PT Gresik Migas tidak hanya melakukan absensi secara elektronik tetapi juga secara manual jadi solusi untuk masalah karyawan yang tidak melakukan absensi yaitu dengan cara HRD membuat evaluasi absensi setiap minggunya. Dimana Evaluasi tersebut berisi rekapan absensi karyawan selama seminggu sehingga karyawan bisa mengetahui siapa yang telat, mengambil cuti kerja, atau bahkan lupa tidak melakukan absensi. Penilaian juga mencakup pengingat harian bagi karyawan untuk berpartisipasi.

#### a. Memberikan Reward Kepada Karyawan

Penghargaan adalah penghargaan, hadiah, pengakuan atau imbalan yang dimaksudkan agar seseorang lebih giat dalam usahanya memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang dicapai.

Dengan perusahaan memberikan reward kepada karyawan dapat memotivasi karyawan supaya tidak sering melakukan pelanggaran peraturan serta memberikan reward kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dalam pelaksanaan kegiatan magang yang saya jalani selama 4 bulan ini. Ditemukan adanya kendala/ permasalahan kurangnya kedisiplinan pada pegawai PT.Gresik Migas. Pegawai yang sering terlambat, keluar disaat jam kerja dan tidak adanya keperluan diluar kantor juga menjadi permasalahan disini karena tidak adanya izin yang jelas ke kepala SDM dan Umum sedangkan standart operation prosedur pada PT.Gresik Migas Terdapat aturan bagi pegawai bahwa jam operasional mulai pukul 08.00 WIB.

Banyaknya karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja di perusahaan ini sehingga dengan itu membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian ini supaya mengetahui alasan apa yang membuat karyawan tidak menerapkan disiplin kerja tersebut. saya melihat hampir dari semua karyawan yang setiap hari datang terlambat dan keluar ruangan saat jam kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Dengan kejadian tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini membuat saya harus melakukan penelitian di perusahaan ini untuk mengetahui apakah pihak perusahaan tidak memberikan tindakan sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin atau memang dari pemimpinnya kurang melakukan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya dan untuk mengetahui alasan apa yang membuat karyawan meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja berlangsung selain ada pekerjaan diluar kantor.

## **SARAN**

Saran yang dapat penulis berikan kepada atasan PT.Gresik Migas adalah hendaknya lebih tegas menerapkan disiplin kerja perusahaannya lagi dengan memberikan hukuman dan sanksi yang lebih menakutkan supaya para pegawai tidak menyepelekan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan supaya disiplin kerjanya dapat ditingkatkan lagi.

## DAFTAR REFERENSI

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RandD*, (Bandung: Alfabet, 2016), 244
- Sumadi Suryabrata, *tutkimusmetodologia*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 80
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan,2005.
- Siswanto Sastroh Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), 290
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), 144
- Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h 336 13
- Marmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung, Alfabeta, 2014.
- Hadiwiryo, Siswanto Sastroh. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta:Bumi Aksara, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,2014.
- Handoko, T.Hani.2011. *Manajemen personalia dan manajemen personalia*. Merdeka: Yogyakarta
- Oleong, Lexy J. 2006. ...6,2007. Samino 2009. *Pengantar Mananjemen Pendidikan*.3 halaman
- Efend, Amin Aidel, Yansyah Tri et al (2022), Menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor desa di Kampung Melayu Barat, *Journal of Percussion*. Vol 2 ,No 3.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Dadi Kayana Abadi, 1998.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Bosdakarya, 2012
- Arikunto, Suharsimi. *Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pratiwi, Henny (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, osa 06 nro 02,20-23.