

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan waktu, banyak berdiri industri-industri besar maupun kecil diberbagai wilayah Indonesia. Industri – industri tersebut diharapkan membuka lowongan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran. Meskipun dalam masa pandemi Covid – 19 (*Coronavirus Disease*), persaingan perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal ini setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreativitas. Salah satu hal yang harus diperbaiki adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi aset penting dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan atau yang sering disebut visi dan misi untuk bertahan dan bersaing, Untuk bertahan dalam setiap kondisi, manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk melakukan setiap pekerjaan, perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang disiplin dengan peraturan perusahaan, sehingga memberikan kinerja yang terbaik dalam bekerja. Semua perusahaan pasti memiliki tujuan yang bisa tercapai dengan bantuan orang lain. Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan harus bisa mengelola karyawan supaya tujuan perusahaan bisa tercapai.

Menurut Nawawi (2016:42) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah tenaga individu yang digunakan secara manusiawi untuk mewujudkan tujuan organisasi (perusahaan). Sedangkan menurut Sinambela

(2019:7) manajemen sumber daya manusia ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja secara disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2019:335) menjelaskan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Sari (2019:2) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan - peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya, Menurut Terry dalam Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, mana harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Simamora dalam Sinambela (2019:339) Menjelaskan tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu yang panjang.

PT. XYZ Gresik adalah perusahaan patungan (*Joint Venture*) swasta asing (PMA) yang didirikan pada tahun 1983. Berdasarkan akta notaris SA No. 25 dengan persetujuan Presiden. Dalam perkembangannya, kepemilikan saham PT.XYZ Gresik dimiliki oleh Perusahaan XY sebesar (20%) dan PT. X (80%). PT. XYZ

Gresik adalah satu-satunya pabrik DOP (*Diocetyl Phthalate*) di Indonesia yang mempunyai kapasitas produksi 30.000 Ton pertahun dan diharapkan menggantikan DOP import yang saat itu masih didatangkan dari Jerman Barat, Amerika Serikat, Jepang, dan negara lainnya. Sebagai satu-satunya pabrik *plasticizer* DOP saat itu, PT. XYZ mempunyai prospek, jangkauan masa depan yang cukup baik. PT. XYZ Gresik adalah perusahaan yang memproduksi DOP (*Diocetyl Phthalate*). *Diocetyl Phthalate* (DOP) berbentuk cairan bening tak bewarna, yang merupakan salah satu bahan baku utama sebagai bahan pelentur plastik dalam pembuatan aneka barang plastik, yaitu senyawa ester dari Asam *Phthalate* dengan *2-Etyhl Hexanol*. Bahan pelentur tersebut disebut juga dengan *Plasticizer*, biasanya digunakan untuk keperluan rumah tangga, industri plastik, kabel, jok kursi mobil, sepatu dan sandal plastik, pabrik karpet dan sebagainya. Karyawan di PT. XYZ Gresik pada Januari - Desember 2021 diketahui memiliki 48 karyawan.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak AP selaku staf HRD PT. XYZ Gresik. Bahwa kedisiplinan karyawan di PT. XYZ Gresik diukur dari (1) keterlambatan, (2) izin keluar, (3) pelanggaran K3, dan (4) *Golden Rules*. *Golden Rules* ini adalah aturan yang dibuat untuk kedisiplinan karyawan dalam wabah Covid-19, seperti memakai masker, tidak bersalaman, menjaga jarak minimal 1 meter, tidak membuat kerumunan, menggunakan PDH/PDL sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Selama 1 bulan, peneliti melakukan praktek kerja lapangan di PT. XYZ Gresik bahwa rendahnya kedisiplinan karyawan tentang kehadiran karyawan, hal ini diperkuat dari dokumentasi berupa data yang peneliti dapatkan bahwa kehadiran karyawan di PT. XYZ Gresik selama 1 tahun, (1 Januari - 31 Desember 2021).

Sebanyak 962 pelanggaran keterlambatan karyawan yang terjadi di PT. XYZ Gresik.

Tabel 1.1
Jumlah Pelanggaran Indisipliner Karyawan yang Terlambat
Selama Tahun 2021 Setiap Departemen di PT. XYZ Gresik

Bulan	Departemen			Jumlah
	Sumber Daya Manusia & Umum	Operasional & Keuangan	Produksi & Teknik	
Januari	12	43	13	68
Februari	13	47	4	64
Maret	17	65	11	93
April	21	55	4	80
Mei	29	65	14	108
Juni	12	56	11	79
Juli	21	37	19	77
Agustus	13	38	14	65
September	23	51	10	84
Oktober	17	43	13	73
November	18	29	23	70
Desember	26	50	25	101
Total	222	579	161	962

Sumber: PT. XYZ Gresik, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan jumlah keterlambatan karyawan PT. XYZ Gresik setiap departemen selama tahun 2021. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan adalah ketidakdisiplinan dalam kehadiran memasuki jam kerja, setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan jumlah pelanggaran karyawan yang terlambat, seperti dibulan November total ada 70 pelanggaran keterlambatan karyawan ini menandakan lebih baik dibanding dibulan sebelumnya dibulan Oktober total keterlambatan ada 73 pelanggaran keterlambatan karyawan. Namun pada bulan Desember jumlah pelanggaran keterlambatan karyawan yang terlambat naik menjadi 101 pelanggaran keterlambatan karyawan.

Izin keluar adalah salah satu aspek yang menjadi penilaian kedisiplinan karyawan perusahaan. PT. XYZ mengizinkan karyawannya untuk keluar dari

perusahaan saat jam bekerja karena dinas atau izin pribadi, jika karyawan keluar dengan izin pribadi, perusahaan memberikan ketentuan dengan batas maksimal 1 jam keluar, jika karyawan izin pribadi meninggalkan perusahaan melebihi 1 jam, karyawan tersebut mendapatkan hukuman berupa teguran lisan dan pemotongan gaji. Karyawan yang keluar dari perusahaan saat jam bekerja karena dinas tidak diberi batasan waktu oleh perusahaan karena karyawan keluar diperintah oleh atasan untuk keluar dari perusahaan saat jam bekerja. Selama 1 tahun (Januari – Desember 2021) tercatat ada 2.556 kali total izin keluar dan 421 kali kasus yang melebihi durasi yang ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini data izin keluar selama 1 tahun (Januari 2021 – Desember 2021) di PT. XYZ Gresik.

Tabel 1.2
Jumlah Izin Keluar Pada Karyawan
PT. XYZ Gresik Tahun 2021

No	Bulan	Izin Keluar (Kali)	Jumlah Kasus Melebihi Durasi yang Ditentukan Perusahaan (Kali)	Presentase
1	Januari	182	32	17.58%
2	Februari	207	36	17.39%
3	Maret	238	43	18.07%
4	April	255	59	23.14%
5	Mei	203	39	19.21%
6	Juni	229	48	20.96%
7	Juli	209	26	12.44%
8	Agustus	231	7	3.03%
9	September	212	34	16.04%
10	Oktober	205	33	16.10%
11	November	192	32	16.67%
12	Desember	193	32	16.58%
	Total	2556	421	16.47%

Sumber: PT.XYZ Gresik, 2022

Dari Tabel 1.2 menjelaskan bahwa terjadinya naik turunnya izin keluar pada PT. XYZ Gresik, Pada bulan April izin keluar dan pelanggarannya paling banyak dibandingkan bulan – bulan lainnya dimana 255 tercatat karyawan yang izin keluar dan pelanggaran yang tercatat ada 59 kasus karyawan yang melebihi batas durasi

yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan dibulan Agustus adalah bulan yang dimana pelanggaran izin keluar paling sedikit, hanya 7 pelanggaran dari 231 karyawan yang izin keluar. Bulan Januari adalah bulan yang dimana tercatat bahwa karyawan melakukan izin keluar paling sedikit diantara bulan lainnya hanya 182 namun terjadinya pelanggaran yang melebihi batas ketentuan perusahaan sebanyak 32 kali. Hal ini bisa ditarik sebuah kesimpulan dimana semakin banyak karyawan melakukan izin keluar belum tentu banyak karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan.

Sikap indiscipliner juga dapat dilihat dari adanya pelanggaran K3 yang masih dilakukan karyawan. Seperti menggunakan APD, masker, dan seragam sesuai dengan hari yang sudah ditentukan. Berikut data tingkat pelanggaran yang kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik tahun 2021 - 2022.

Tabel 1.3
Jumlah Pelanggaran K3
Pada PT. XYZ Gresik Tahun 2021

Bulan	Jenis Pelanggaran		Persentase	Jenis Hukuman
	Seragam Tidak Sesuai Ketentuan	APD Tidak Lengkap		
Juni	2	0	40%	Teguran Lisan
September	3	0	60%	Teguran Lisan
Total	5	0	100%	

Sumber: PT. XYZ Gresik, 2022

Dari Tabel 1.3 menunjukkan masih terdapatnya berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dari bulan Juni 2021 - Desember 2021 terdapat 5 pelanggaran seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan. Meskipun pelanggaran karyawan tergolong sangat rendah, hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ Gresik harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan juga akan berdampak bagi kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan teori dan hasil penelitian dari Muslimat dan Hariyaty (2021:121) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Hasil penelitian tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh 61,1% dengan kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

Penelitian lainnya yang dilakukan Kristiani, dkk (2021:102) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta.

Peneliti lainnya yang dilakukan oleh Takrim, dkk (2021:39) yang dilakukan di PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja pengemudi bis. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pengemudi dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap pengemudi tidak dikelola dengan sebaik – baiknya. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja

Kinerja menurut Sinambela (2019:481) adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut

Muslimat (2021:123) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selama 1 tahun PT. XYZ Gresik selalu melakukan penilaian kinerja semua karyawannya. Hal ini digunakan untuk mengetahui apa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau belum bagi perusahaan selama satu tahun. Nilai -nilai kriteria yang menjadi patokan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4
Kriteria Penilaian Kinerja Pada PT.XYZ Gresik

Kriteria	Nilai
A	> 115
B	106 - 115
C	96 - 105
D	86 - 95
E	< 86

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa dimana kriteria nilai kinerja suatu karyawan pada PT. XYZ Gresik. Supaya bisa dikatakan kinerjanya sangat baik (A) karyawan harus mendapatkan nilai 115 lebih. Karyawan yang bisa dikatakan kinerjanya baik (B) karyawan tersebut mendapatkan penilaian diantara 106 – 115. Karyawan yang dikatakan kinerjanya cukup (C) berarti karyawan tersebut memiliki penilaian kinerjanya 96 – 105. Karyawan yang bisa dikatakan kinerjanya kurang (D) penilaian kinerjanya mendapatkan nilai 86 – 95, dan karyawan yang memiliki nilai kurang 86 dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat kurang bagi perusahaan.

PT. XYZ Gresik menentukan 20 aspek yang dimana menjadi penilaian kinerja karyawannya salah satu penilaiannya adalah kedisiplinan (absensi, waktu

kerja, dan sikap/disiplin). 20 aspek tersebut adalah. (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Absensi, (4) Waktu Kerja, (5) Sikap/Disiplin, (6) Keuletan, (7) Motivasi, (8) Inisiatif, (9) Kemandirian, (10) Penguasaan Pekerjaan, (11) Pengembangan Diri, (12) Pelatihan, (13) Kreativitas, (14) Sudut Pandang, (15) Berpikir Positif, (16) *Six Sigma* / Inovasi, (17) Kepemimpinan, (18) Kerjasama, (19) Komunikasi, dan (20) Loyalitas. Berikut ini adalah nilai kinerja / KPI (*Key Performance Indicators*) karyawan dari masing – masing departemen pada PT. XYZ Gresik.

Tabel 1.5
KPI (*Key Performance Indicators*)
Karyawan Departemen Produksi & Teknik
Pada PT. XYZ Gresik Tahun 2021

No	Nama	Departemen	Nilai KPI	Indikator Nilai
1	WP	Produksi & Teknik	116	A
2	ESS	Produksi & Teknik	115	B
3	AS	Produksi & Teknik	113	B
4	AZH	Produksi & Teknik	111	B
5	SAK	Produksi & Teknik	109	B
6	MAN	Produksi & Teknik	107	B
7	MAM	Produksi & Teknik	105	C
8	MTA	Produksi & Teknik	104	C
9	DA	Produksi & Teknik	103	C
10	AEP	Produksi & Teknik	102	C
11	IDN	Produksi & Teknik	101	C
12	MAF	Produksi & Teknik	100	C
13	WP	Produksi & Teknik	100	C
14	FK	Produksi & Teknik	100	C
15	AP	Produksi & Teknik	100	C
16	NAF	Produksi & Teknik	100	C
17	AFM	Produksi & Teknik	100	C
18	DP	Produksi & Teknik	100	C
19	MAP	Produksi & Teknik	100	C
20	MAD	Produksi & Teknik	100	C
21	MFS	Produksi & Teknik	100	C
22	DKA	Produksi & Teknik	100	C
23	AC	Produksi & Teknik	99	C
24	AS	Produksi & Teknik	98	C
25	RND	Produksi & Teknik	97	C
26	MBS	Produksi & Teknik	95	D

27	AS	Produksi & Teknik	94	D
28	BT	Produksi & Teknik	93	D
29	TA	Produksi & Teknik	92	D
30	AP	Produksi & Teknik	91	D

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel 1.6
Rekapitulasi Kriteria KPI (Key Performance Indicators)
Karyawan Departemen Produksi & Teknik
Pada PT. XYZ Gresik Tahun 2021

Jumlah	Indikator Nilai	Persentase
A	1	3.33 %
B	5	16.67 %
C	19	63.33 %
D	5	16.67 %
E	0	0 %
Total	30	100 %

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa ada 30 Karyawan pada Departemen Produksi & Teknik, dimana indikator A hanya ada 1 karyawan, indikator B ada 5 karyawan, indikator C ada 19 karyawan, dan indikator D ada 5. Indikator nilai C menjadi dominan diantara huruf lainnya, hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan Departemen Produksi dan Teknik cukup, hal ini harus ditingkatkan lagi kinerjanya pada tahun berikutnya. Selanjutnya adalah KPI (*Key Performance Indicators*) dari Departemen SDM & Umum.

Tabel 1.7
KPI (Key Performance Indicators)
Karyawan Departemen SDM & Umum
Pada PT.XYZ Gresik Tahun 2021

No	Nama	Departemen	Nilai KPI	Indikator Nilai
1	FIR	SDM & Umum	105	C
2	AP	SDM & Umum	104	C
3	F	SDM & Umum	103	C

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel 1.8
Rekapitulasi Kriteria KPI (*Key Performance Indicators*)
Karyawan Departemen SDM & Umum
Pada PT.XYZ Gresik Tahun 2021

Jumlah	Indikator Nilai	Persentase
A	0	0 %
B	0	0 %
C	3	100 %
D	0	0 %
E	0	0 %
Total	3	100 %

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua karyawan Departemen SDM & Umum memiliki kinerja dengan indikator C. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan departemen SDM & Umum dikatakan cukup, hal ini harus diperbaiki ditahun berikutnya. Selanjutnya adalah KPI (*Key Performance Indicators*) dari Departemen Keuangan & Operasional.

Tabel 1.9
KPI (*Key Performance Indicators*)
Karyawan Departemen Keuangan & Operasional
Pada PT.XYZ Gresik Tahun 2021

No	Nama	Departemen	Nilai KPI	Indikator Nilai
1	WIS	Keuangan & Operasional	110	B
2	EWS	Keuangan & Operasional	106	B
3	RRA	Keuangan & Operasional	105	C
4	ARF	Keuangan & Operasional	105	C
5	MRZ	Keuangan & Operasional	104	C
6	N	Keuangan & Operasional	104	C
7	AY	Keuangan & Operasional	102	C
8	BW	Keuangan & Operasional	103	C
9	YA	Keuangan & Operasional	101	C
10	MM	Keuangan & Operasional	100	C
11	EHW	Keuangan & Operasional	100	C
12	MTS	Keuangan & Operasional	100	C
13	S	Keuangan & Operasional	100	C
14	AS	Keuangan & Operasional	95	D
15	TL	Keuangan & Operasional	95	D

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel 1.10
Rekapitulasi Kriteria KPI (*Key Performance Indicators*)
Karyawan Departemen Keuangan & Operasional
Pada PT.XYZ Gresik Tahun 2021

Jumlah	Indikator Nilai	Persentase
A	0	0 %
B	2	13.33 %
C	11	73.34 %
D	2	13.33 %
E	0	0 %
Total	15	100 %

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa ada 15 Karyawan pada Departemen Keuangan & Operasional, dimana indikator B ada 2 karyawan (13,33%), indikator C ada 11 karyawan (73.34%), dan indikator D ada 2 karyawan (13,33%). Indikator nilai C menjadi dominan seperti di Departemen Produksi & Teknik dan di Departemen SDM & Umum. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Departemen Keuangan & Operasional cukup, ini tidak bisa dikatakan bagus maupun kurang bagus hal ini harus ditingkatkan lagi kinerjanya pada tahun berikutnya. Berikut ini data gabungan rekapitulasi kriteria KPI (*Key Performance Indicators*) dari 3 departemen agar dapat diketahui bagaimana kinerja semua karyawan yang ada di PT. XYZ Gresik pada tahun 2021.

Tabel 1.11
Rekapitulasi Kriteria KPI (*Key Performance Indicators*)
Seluruh Karyawan Pada PT.XYZ Gresik
Tahun 2021

Jumlah	Indikator Nilai	Persentase
A	1	2.08 %
B	7	14.58 %
C	32	66.67 %
D	8	16.67 %
E	0	0 %
Total	48	100 %

Sumber: PT. XYZ Gresik 2022

Tabel diatas dapat diartikan hanya ada 1 karyawan yang memiliki nilai sangat baik (A), 7 karyawan yang nilai kinerjanya baik (B), 32 karyawan yang nilai kinerjanya (C), dan 8 karyawan yang memiliki nilai kinerjanya (D). Nilai C menjadi dominan dibandingkan huruf lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 PT. XYZ Gresik kinerja karyawannya cukup.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan fenomena yang terjadi dalam permasalahan, yaitu terjadinya keterlambatan yang tinggi, pelanggaran disiplin dalam mematuhi seragam tidak sesuai aturan dan pelanggaran APD (Alat Pelindung Diri), Izin keluar ada karyawan melakukan pelanggaran dengan cara belum kembali di perusahaan walaupun melebihi waktu yang diberikan oleh perusahaan. Dari penjelasan fenomena yang telah disebutkan, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan lagi hal-hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, sehingga membuat karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dikarenakan kedisiplinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilani & Andrian (2022) dengan judul “Evaluasi Kedisiplinan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Kai) Divisi Regional (Divre) III Palembang”. Hasil penelitian tersebut bahwa kedisiplinan kerja pegawai belum berjalan dengan baik dikarenakan karyawan sering tidak ada ditempat pada saat jam kerja, sering terlambat dan ada sebagian karyawan yang memanipulasi sistem absensi. Kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah memberikan sanksi atau hukuman. PT KAI dikatakan baik karena peraturan yang diterapkan sudah berpacu pada peraturan perundang-undangan dan tidak dapat diganggu gugat,

Ketegasan PT KAI dikatakan baik karena pimpinan memberlakukan sanksi hukuman kepada karyawannya tanpa membedakan status atau jabatannya.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Danisa (2017) dengan judul “Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak”. Penelitian ini menggunakan pengukuran penilaian kedisiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kedisiplinan karyawan di Hotel Merpati Pontianak sudah cukup baik. Indikator Tujuan dan kemampuan, telah dijelaskan dengan baik dan terbuka oleh pimpinan kepada karyawannya, sehingga karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan karyawan merasa mampu menerima beban kerja yang diterimanya. Teladan pimpinan selama ini sudah dapat dijadikan panutan bagi karyawan dan bersikap disiplin dalam menjalankan tugasnya. Balas jasa, karyawan puas selain mendapatkan gaji bulanan karyawan juga mendapatkan insentif dari perusahaan sebagai tambahan penghasilan. Keadilan adalah perilaku pimpinan terhadap karyawan cukup adil, dimana pimpinan akan bertindak dan memberikan sanksi secara adil jika ada karyawan yang melakukan kesalahan. Pengawasan Melekat (Waskat) pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja dan meminta laporan secara berkala. Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Ketegasan tindakan tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan dan tidak membeda-bedakan karyawan satu sama lainnya. Hubungan kemanusiaan antara pimpinan dan karyawan, hubungan sesama karyawan serta hubungan antar lingkungan sekitar Hotel Merpati Potianak adalah baik.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muslimat dan Hariyaty (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang fenomena yang sudah disebutkan diatas. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada PT. XYZ Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka adapun perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian penulis yaitu:

1. Bagaimana dampak dari indiscipliner karyawan PT. XYZ Gresik?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. XYZ Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui dampak dari indiscipliner karyawan PT. XYZ Gresik.
2. Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. XYZ Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang analisis kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik.

2. Bagi praktisi

a. Bagi Akademisi

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan pengetahuan dan menambah wawasan serta informasi – informasi mengenai analisis kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik.

b. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan saran serta menambah serta informasi – informasi bagi perusahaan mengenai analisis kedisiplinan karyawan Pada PT. XYZ Gresik dan diharapkan mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya.

