

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis-jenis disiplin dan peraturan disiplin yang dilaksanakan pada PT. Hariara Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja, peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain dan hal – hal apa saja yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ghofur (2018) dengan judul “Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Red Bean Indonesia Jakarta” Metode penelitian pada penelitian ini adalah kualitatif. Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT. Red Bean Indonesia Jakarta. Yang berjumlah 28 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui hasil Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Red Bean Indonesia Jakarta. Hasil Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Red Bean Indonesia Jakarta adalah baik

karena memiliki nilai total 41,32 dengan rata-rata 4,13. Kategori Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Red Bean Indonesia Jakarta adalah baik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chandra, dkk (2019) dengan judul “Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International” Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara terstruktur, metode analisis data model Miles dan Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Total Jaya Lubuk Pakam Internasional telah menetapkan aturan. Diantaranya adalah jam masuk/keluar kerja, jam istirahat dan jam kerja disiplin dalam menggunakan peralatan kantor. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin karyawan pada PT. Total Jaya Internasional Lubuk Pakam masih kurang dan perlu ditingkatkan disiplin waktu dan disiplin kerja.

Penelitian terdahulu dipakai sebagai bahan acuan peneliti melakukan penelitian dan sebagai literatur pendukung penelitian. Bisa dilihat diatas persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menganalisis tentang kedisiplinan karyawan, sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menjelaskan tentang dampak kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Bahan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Persamaan	Perbedaan
1	Henny Pratiwi (2017)	Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan	Kualitatif	Menganalisis kedisiplinan karyawan	Dampak kedisiplinan karyawan pada perusahaan

2	Mohamad Ghofur (2018)	Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Red Bean Indonesia Jakarta	Kualitatif	Menganalisis kedisiplinan karyawan	Dampak kedisiplinan karyawan pada perusahaan
3	Wili Chandra, Henny Suhenny, Diding Kusnady, Tasik Utama, dan Wong Pong Han (2019)	Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International	Kualitatif	Menganalisis kedisiplinan karyawan	Dampak kedisiplinan karyawan pada perusahaan

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sari (2019:2) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan - peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Teori disiplin ini sama seperti teori dari Sinambela (2019:335) dan Hasibuan (2020:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, mana harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Sinambela (2019:339) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2020:193) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Contoh kedisiplinan seperti datang dikantor sebelum waktu masuk, menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis diperusahaan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang sudah ditentukan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Azis dalam Pranita dan Khusnul (2021:25) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sampeliling (2015:7) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam

perusahaan; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja disuatu organisasi tetapi tujuan tersebut agar para karyawan tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) menjelaskan bahwa ada 8 indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.

Hasibuan (2020:195) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Teladan pimpinan

Hasibuan (2020:195) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan (Contoh) dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahanpun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Hasibuan (2020:195) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Hasibuan (2020:196) Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Hasibuan (2020:196) Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Atasan harus selalu ada / hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan

kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Hasibuan (2020:197) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat membuat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan / terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan dan memotivasi untuk mengubah perilakunya dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Hasibuan (2020:197) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk untuk memelihara kedisiplinan bawahannya. Sikap indisipliner

karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan kemanusiaan

Hasibuan (2020:198) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019:356) berpendapat bahwa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu:

1. Frekuensi kehadiran.

Sinambela (2019:356) Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan.

Sinambela (2019:356) Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Utari dan Rasto (2019:241) disiplin kerja diukur melalui empat indikator antara lain.

1. Kesadaran,

Kesadaran merupakan sikap karyawan untuk secara sukarela menaati semua peraturan dari perusahaan

2. Kesiediaan.

Kesiediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kepatuhan.

Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan karyawan sesuai perintah tanpa mengeluh.

4. Etika kerja.

Etika merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan tidak hanya dari karyawan itu sendiri, pemimpin juga memiliki peran untuk mempengaruhi kedisiplinan karyawan, seperti teladan pimpinan untuk mematuhi peraturan organisasi dan ketegasan pimpinan memberikan sanksi saat bawahannya melanggar peraturan organisasi. Indikator - indikator kedisiplinan berbeda - beda menurut para ahli, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui indikator apa saja yang memiliki pengaruh penting terhadap kedisiplinan karyawannya.

2.2.1.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Sinambela (2019:336) mengatakan terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan korektif.

1. Disiplin Preventif

Sinambela (2019:336) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Sinambela (2019:337) Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.1.5 Dampak Indisipliner Karyawan

Sinambela (2019:333) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bisa dikatakan bahwa dampak karyawan yang tidak disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disadari bahwa banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Hasibuan (2020:194) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan indisipliner/ mematuhi peraturan – peraturan perusahaan tersebut.

Samiruddin (2018:338) menjelaskan bahwa sikap karyawan yang kurang disiplin akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerjanya dan bisa dikenakan sanksi atas pelanggarannya, misalnya berupa kurang dipercaya dalam sebuah organisasi atau kurang diandalkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan oleh para ahli diatas bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa dampak indisipliner pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan
2. Tujuan perusahaan
3. Kepercayaan karyawan

2.2.1.6 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

Sinambela (2019:332) Kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada dalam perusahaan merupakan penyebab terbanyak tindakan

indisipliner. Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan sebaiknya pimpinan melakukan:

1. Memberikan orientasi kepada karyawan.
2. Pimpinan menjelaskan peraturan-peraturan dan konsekuensinya.
3. Memberikan penjelasan saat peraturan telah diubah / diperbarui.
4. Mengadakan diskusi aktif untuk pembahasan peraturan perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan salah satunya adalah memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan di perusahaan. Sinambela (2019:354) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan.

1. Pembicaraan informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Apabila pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya. Pada saat pembicaraan informal usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.

2. Peringatan lisan.

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat pegawai”. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama

berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Apabila fakta telah diperoleh dan telah dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai bersangkutan.

3. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

4. Merumahkan sementara

Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karier pegawai itu masih dapat diselamatkan.

5. Demosi (penurunan pangkat)

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah perusahaan.

6. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran

yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

2.3. Kerangka Penelitian

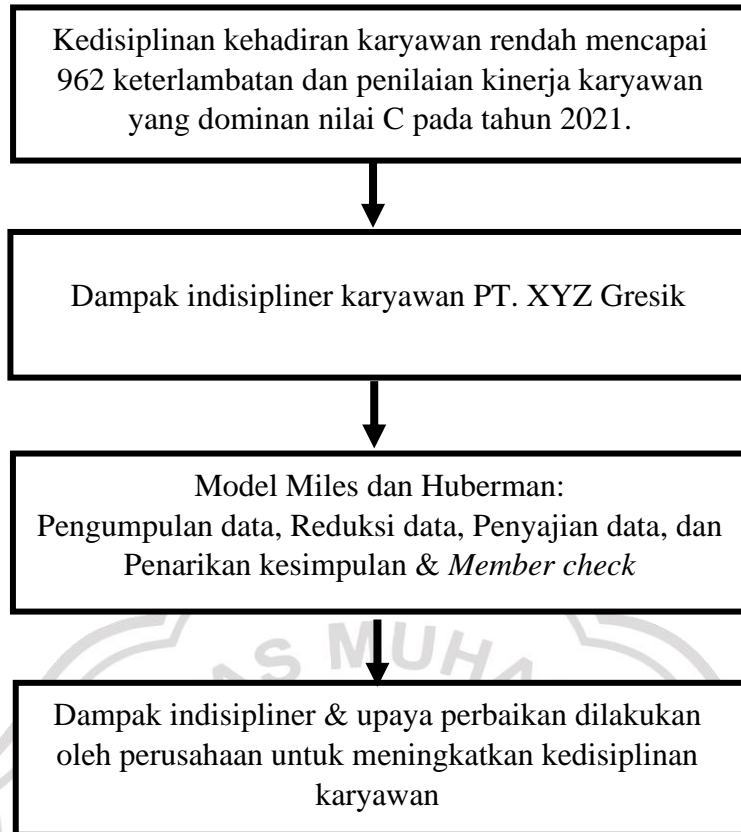
Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ Gresik. Pada tahun 2021 kedisiplinan tentang kehadiran karyawan di PT. XYZ Gresik tercatat sebanyak 222 keterlambatan karyawan di Departemen SDM dan Umum, 577 keterlambatan di Departemen Keuangan dan Operasional, dan 163 keterlambatan di Departemen Produksi dan Teknik, sehingga dijumlahkan menjadi 962 pelanggaran keterlambatan karyawan pada periode 1 Januari – 31 Desember 2021.

Kinerja karyawan selama periode Januari – Desember 2021 bisa dikatakan biasa saja, tidak bisa dibilang bagus ataupun kurang bagus. Hal ini dibuktikan dari penilaian kinerja / KPI (*Key Performance Indicators*) yang dilakukan oleh perusahaan (Tabel 1.11). Hal ini bisa disimpulkan bahwa nilai indikator 33 dari 48 karyawan PT. XYZ Gresik kriteria penilaian KPI dominan ke indikator C dibanding huruf lainnya dengan persentase (66.67%).

Kurangnya kedisiplinan bisa menjadi salah satu faktor mengapa kinerja suatu karyawan tidak bagus, hal ini selaras dengan teori dari Pusparani (2021:535) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristianti,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, dan salah satu penilaian KPI dari PT. XYZ Gresik adalah absensi. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor mengapa kinerja karyawan pada PT. XYZ Gresik hanya bisa dibilang cukup. Data rekapitulasi KPI (*Key Performance Indicators*) semua karyawan PT. XYZ Gresik pada tahun 2021 dari 48 karyawan, hanya 1 karyawan yang nilai kinerjanya A, 7 karyawan yang nilai kinerjanya B, 32 karyawan yang nilai kinerjanya C, dan 8 karyawan yang nilai kinerjanya D. Dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. XYZ Gresik ini, maka peneliti bisa melihat dari sudut pandang karyawan PT. XYZ Gresik yang masih belum memahami tentang kedisiplinan yang berlaku diperusahaan yang bisa berdampak kepada kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan wawancara terstruktur kepada informan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui informasi secara mendalam setelah data terkumpul, peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles & Huberman dimana analisis datanya meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini juga menggunakan *Member Check* sebagai keabsahan data yang diberikan informan kepada peneliti. Sehingga peneliti akan mendapatkan hasil mengenai analisis kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian