



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2553-2567

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik

Jihan Difaul Haqi^{1✉}, Roziana Ainul Hidayati²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: jihandifaul@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan dapat mematuhi aturan, norma, dan nilai-nilai perusahaan. Artikel ini mengenai analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT.XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hambatan dan solusi mengatasi masalah kedisiplinan kerja pada karyawan PT.XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi dan data pendukung lainnya. Dengan pengambilan sampel terdapat 5 orang narasumber yang dijadikan sumber informasi. Setelah melakukan analisis dan pembahasan masalah, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan rendah dapat dilihat dari tindakan indisipliner dengan datang terlambat saat jam masuk kerja, pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja, dan ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan penjelasan yang sah.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Karyawan*

Abstract

The overall success of a company is often influenced by the extent to which employees can comply with company rules, norms and values. This article is about the analysis of Employee Work Discipline at PT. This research aims to determine the obstacles and solutions to overcome work discipline problems among PT. The method used in the research is descriptive qualitative with interview techniques, observation and other supporting data. By taking samples, there were five sources who were used as sources of information. After analyzing and discussing the problem, the author concludes that low employee work discipline can be seen from disciplinary actions by arriving late at work time, leaving before work time, and there are also employees who do not come to work without providing a valid explanation.

Keyword: *Work Discipline, Employees*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan Sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia ialah faktor kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin menjadi suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu agar taat dan patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Ini mencerminkan sikap penghormatan terhadap peraturan dan keputusan perusahaan, tercermin dalam perilaku sukarela karyawan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma dan kebijakan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Mangkunegara & Octored, 2015), disiplin diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan upaya untuk mematuhi tata tertib.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lebih dari sekadar sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku, disiplin kerja menjadi upaya yang penting dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial. Penerapan disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pendidikan bagi karyawan agar taat pada peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan, tetapi juga menjamin kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, memotivasi semangat kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penegakan disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan. Setiap organisasi perlu menetapkan ketentuan yang jelas untuk diikuti oleh karyawan guna menjaga integritas dan efisiensi perusahaan.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya terbatas pada absensi, melainkan juga mencakup sikap mereka selama bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik akan tetap produktif bahkan tanpa pengawasan langsung oleh atasan. Mereka tidak akan mengalihkan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan selalu patuh terhadap peraturan di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi, tanpa adanya tekanan eksternal. Sebaliknya, karyawan dengan disiplin kerja rendah akan menunjukkan perilaku kontras dengan rekan-rekan mereka yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik (Qodarini, 2015).

Terbentuknya disiplin kerja pada karyawan tidak terjadi secara otomatis; sebaliknya, dipengaruhi oleh faktor-faktor mendasar perilaku manusia. Menurut Sutrisno (2015)

sejumlah faktor memainkan peran dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Besarnya pemberian kompensasi memainkan dampak signifikan yang mengakibatkan karyawan cenderung mematuhi peraturan jika imbalan yang diterima sebanding dengan upaya yang mereka berikan. Keteladanan pimpinan juga penting, karena karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin melalui ucapan, perbuatan, dan sikapnya. Keberadaan aturan tertulis yang pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan, dan perhatian kepada karyawan juga memengaruhi disiplin kerja. Semua faktor ini saling berinteraksi dan memainkan peran penting dalam membentuk dan menjaga disiplin kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara & Octored (2015). Indikator tersebut mencakup ketepatan waktu dalam datang dan pulang dari tempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan seragam sesuai ketentuan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas hingga selesai. Dengan mengamati aspek-aspek ini, dapat diperoleh gambaran yang komprehensif tentang tingkat disiplin kerja karyawan di suatu organisasi.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa bentuk, yaitu Disiplin Retributif yang bertujuan untuk memberikan hukuman kepada pelanggar, Disiplin Korektif yang berfokus pada membantu karyawan memperbaiki perilaku, Perspektif Hak-hak Individu yang berupaya melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner, dan Perspektif utilitarian yang menekankan penggunaan disiplin hanya jika konsekuensinya lebih kecil daripada dampak negatif yang mungkin terjadi. Setiap bentuk disiplin kerja memiliki pendekatan uniknya dalam menanggapi dan menyelesaikan pelanggaran disiplin di lingkungan kerja.

Semua perusahaan pastinya memiliki peraturan-peraturan yang dimana harus dipatuhi atau ditaati oleh semua karyawan. Dengan dibuatkannya jadwal jam kerja yang jelas PT. XYZ bertujuan untuk menciptakan kerangka waktu yang terstruktur dan terorganisasi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien. Selain itu, jadwal jam kerja bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas kepada karyawan tentang kapan dan di mana mereka diharapkan hadir dan bekerja, yang membantu meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas.

Berikut dibawah adalah jadwal jam kerja karyawan PT. XYZ :

Tabel 1. Jadwal Jam Kerja Karayawan Non-Shift

Non Shift	Jam Masuk	Jam Keluar	Istirahat
Senin – Kamis	08.00 WIB	17.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jum'at	07.30 WIB	17.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB

Tabel 2. Jadwal Jam Kerja Karayawan dengan Shif

	Shift 1	Shift 2	Shift 3
Shift Produksi	07.00 – 15.00 WIB	15.00 – 23.00 WIB	23.00 – 07.00 WIB
Shift Security	06.00 – 14.00 WIB	14.00 – 22.00 WIB	22.00 – 06.00 WIB

Namun, Meskipun perusahaan telah menetapkan jadwal jam kerja yang jelas, realitanya pada PT. XYZ seringkali masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi. Hal ini bisa menjadi masalah serius yang dapat berdampak negatif pada operasional perusahaan. Fenomena yang ada di PT. XYZ seperti karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dengan datang terlambat saat jam masuk kerja, pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja, dan ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan penjelasan yang sah seperti menuliskan surat izin atau menuliskan di blanko cuti sehingga bisa menghambat kegiatan yang akan dijalankan sebuah perusahaan atau mengganggu aktivitas pekerjaan.

Berikut adalah data dari tindakan indisipliner karyawan di PT. XYZ :

Tabel 3. Data Tindakan Indisipliner Kerja Karyawan PT. XYZ 2023

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Frekuensi Terlambatan	Frekuensi Pulang Cepat	Tidak Masuk Tanpa Ket	Jumlah Tindakan Indisipliner	Presentase
Juni	20	148	20	25	0	45	30%
Juli	21	152	29	18	32	79	52%
Agustus	22	150	30	27	20	77	51%
September	21	148	20	18	27	65	44%
Oktober	22	145	23	23	5	51	35%

Sumber : Rekap Absensi PT. XYZ

Selama periode bulan Juni, terdapat sejumlah kejadian tindakan indisipliner di lingkungan kerja PT. XYZ yang patut diperhatikan. Dari total 148 karyawan yang menjalankan tugasnya selama 20 hari kerja, tercatat 20 kasus keterlambatan dan 25 kasus pulang lebih awal. Meskipun tidak ada kasus ketidakhadiran tanpa keterangan, tindakan indisipliner total mencapai 45, setara dengan presentase 30%. Pada bulan Juli, dari 152 karyawan yang bekerja selama 21 hari kerja, tercatat peningkatan kasus keterlambatan menjadi 29, sementara pulang lebih awal mengalami penurunan menjadi 18 kasus. Namun, terdapat peningkatan yang signifikan pada kasus ketidakhadiran tanpa keterangan yang mencapai 32 kasus. Total tindakan indisipliner pada bulan Juli mencapai 79, dengan presentase 52%. Bulan Agustus mencatat 150 karyawan yang bekerja selama 22 hari kerja, dengan 30 kasus keterlambatan, 27 kasus pulang lebih awal, dan 20 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan. Total tindakan indisipliner adalah 77, dengan presentase 51%. Di bulan September, dari 148 karyawan yang bekerja selama 21 hari kerja, tercatat 20 kasus keterlambatan, 18 kasus pulang lebih awal, dan 27 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan, dengan total tindakan indisipliner sebanyak 65 dan presentase 44%. Bulan Oktober mencatat 145 karyawan yang bekerja selama 22 hari kerja, dengan 23 kasus keterlambatan, 23 kasus pulang lebih awal, dan 5 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan. Total tindakan indisipliner adalah 51, dengan presentase 35%. Situasi ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penulis, tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan masih cukup rendah, maka perusahaan seharusnya memberikan tindakan atas indisipliner yang dilakukan karyawan dengan memberikan teguran langsung atau memberikan surat peringatan sesuai apa yang dilanggar oleh karyawan tersebut. Tidak hanya itu perusahaan juga harus mengadakan pelatihan tentang kedisiplinan karyawan dengan harapan agar tingkat kedisiplinan meningkat lagi.

Dalam hal ini penelitian dilakukan bertujuan untuk mencari tahu faktor indisipliner dan penyebab Tindakan Indisipliner karyawan dan cara untuk bagaimana meningkatkan Kedisiplinan karyawan pada PT.XYZ. Dengan adanya fenomena ini peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. XYZ Gresik".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT. XYZ. Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian Kualitatif merupakan suatu pendekatan yang memfokuskan pada deskripsi dan analisis fenomena aktivitas, peristiwa, serta pemikiran baik secara individu maupun kelompok. Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif, observasi, wawancara dengan beberapa narasumber, dan data pendukung lainnya. Tujuan penelitian deskriptif suatu data penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap dan manusia. Ragam peristiwa, pemikiran dan persepsi orang atau kelompok.

Sumber data adalah sesuatu yang memberikan segala informasi tentang penelitian yang terkait. Menurut Sugiyono (2018:456) sumber data dibagi menjadi 2 yaitu Sumber Primer, dan Sumber Sekunder. Sumber Primer adalah sumber data yang langsung diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi penelitian ini adalah 5 orang karyawan PT. XYZ yang menjadi informan penelitian ini. Sedangkan Sumber Sekunder, ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data Sekunder ini bisa berupa data yang diberikan PT. XYZ kepada peneliti seperti data data absensi karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan cara Observasi, Wawancara dan dengan adanya data pendukung lainnya. Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber sebanyak 5 orang. Wawancara ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung kepada narasumber. Yakni terdiri dari beberapa Staf sales & marketing, Human Resources Department (HRD), General Affair (GA), purchasing, production, accounting, Information & Technology (IT), dan juga beberapa Karyawan lainnya untuk menjadi informan yang nantinya akan diberikan pertanyaan wawancara yang berbeda dari sudut pandang karyawan dan dari sudut pandang pimpinan, dan dokumen atau data pendukung lainnya. Hal yang sangat penting dalam penelitian yaitu menganalisis data. Teknik analisis data kualitatif menurut Sugiyono (2018:131) bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, lalu dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang berdasarkan data tersebut, kemudian mencari data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.

Miles dan Huberman, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018:133), menjelaskan bahwa analisis data kualitatif melibatkan tiga kegiatan utama. Pertama, reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih hal-hal pokok untuk fokus pada aspek yang penting. Tujuan reduksi data adalah memberikan gambaran yang lebih jelas dan

memudahkan peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya. Kedua, penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, atau hubungan antar kategori untuk mengorganisasi data dan memudahkan pemahaman pola hubungan. Terakhir, penarikan kesimpulan bersifat sementara pada awalnya dan dapat berubah jika tidak didukung oleh bukti kuat selama tahap pengumpulan data berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Terjadinya Indisipliner Kerja Karyawan Pada PT. XYZ

Setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan mematuhi peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin besar dampak positifnya pada kinerjanya. Dengan memiliki sikap disiplin yang kuat, maka seorang karyawan dapat mengatur waktu dengan lebih efisien, mematuhi aturan perusahaan, dan meningkatkan kinerjanya.

Pada PT. XYZ tindakan indisipliner kerja karyawan menjadi perhatian utama karena dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi operasional perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada narasumber, beberapa karyawan sering melakukan pelanggaran terkait kedisiplinan kerja penyebab terjadinya tindakan indisipliner dapat diidentifikasi, beberapa karyawan mungkin kurang memahami aturan perusahaan dengan baik, yang mengakibatkan pelanggaran tanpa disadari. Adapun Tindakan Indisipliner kerja karyawan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi:

Pertama, keterlambatan jam masuk kerja

Permasalahan keterlambatan jam masuk kerja PT. XYZ menjadi sorotan penting dalam menjaga tingkat disiplin karyawan. Dari data rekapitulasi, terlihat bahwa sejumlah karyawan mengalami keterlambatan, meskipun jumlahnya relatif rendah. Bagi perusahaan, disiplin kerja tidak hanya menjadi kunci ketertiban dan keteraturan di lingkungan kerja, tetapi juga menjadi peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan oleh salah satu narasumber, yang mengatakan bahwa: *"menurut saya, banyak karyawan yang terlambat kerja itu karena jarak rumah mereka yang jauh, jalanan pun juga tidak bisa diprediksi kadang ada yang biasanya terjebak macet ya karena yang kerja disini tidak hanya orang sini saja terus ada juga yang mempunyai kepentingan lainnya yang mendesak."* Adapun menurut pendapat narasumber lain yang mengatakan bahwa: *"ya sebenarnya balik ke pribadi nya masing-masing, keterlambatan itu tergantung bagaimana kita mengatur waktu saja kalau rumahnya jauh masuknya jam 08.00 ya seharusnya kita berangkat jam 07.00 atau kalau rumahnya dekat ya bisa berangkat jam 07.30."* Selain faktor yang

mempengaruhi keterlambatan ada juga dampak yang mempengaruhi pekerjaan atau tugas karyawan tersebut, seperti yang disampaikan narasumber bahwa : "keterlambatan masuk kerja ini juga berpengaruh kadang membuat karyawan tersebut menunda tugas atau pun pekerjaan yang lainnya, yang awalnya tugas tadi harus diselesaikan di jam 9 pagi dia datang jam terlambat maka otomatis dia tidak melaksanakan tugas nya dengan baik dan tidak sesuai deadline yang sudah diberikan."

Berdasarkan pendapat informan diatas, penyebab keterlambatan jam masuk kerja di PT. XYZ disebabkan oleh kondisi tak terduga. Seperti kemacetan di jalan, bagaimana cara kita untuk memmanage waktu dengan baik, dan adanya kepentingan lainnya. Meskipun alasan keterlambatan dapat bersifat tidak terduga, oleh karena itu, strategi manajemen waktu menjadi penting bagi karyawan, seperti menyesuaikan jam berangkat dengan kondisi lalu lintas atau bahkan mengantisipasi keadaan tak terduga yang dimana pengaruhnya terhadap produktivitas dan penyelesaian tugas karyawan menjadi hal yang patut dipertimbangkan.

Kedua, Pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai

Di perusahaan pastinya mempunyai tata tertib atau peraturan seperti ketetapan jam masuk kerja serta jam pulang kerja sesuai jadwal nya, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan PT. XYZ yang melanggar peraturan tersebut. Beberapa karyawan pulang lebih awal dari jam kerja yang dimana mengacu pada perilaku di mana seorang karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja resmi berakhir. Hal ini di mana karyawan pergi lebih awal tanpa izin atau tanpa alasan yang jelas. Adapun penyebab yang mempengaruhi pulang lebih awal sebelum jam kerja menurut hasil wawancara Narasumber yang mengatakan bahwa : *"Beberapa karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai ini mungkin karena belum terlalu ketat pengawasan (menjelang jam pulang kerja), sehingga mungkin ada karyawan yang sudah meninggalkan tempat kerjanya sebelum jam kerja selesai tanpa diketahui atasannya."* Hal lain dijelaskan dari narasumber yang mengatakan bahwa : *"Kalau saya pribadi pernah melakukan itu karena saya sudah menyelesaikan tugas – tugas saya sehingga tidak ada lagi tugas ataupun kerjaan."*

Berdasarkan dari pendapat informan, terungkap bahwa sebagian karyawan melakukan tindakan ini karena kurangnya pengawasan yang ketat menjelang jam pulang kerja. Beberapa karyawan merasa dapat meninggalkan tempat kerja tanpa diketahui atasan, faktor yakni kurangnya pengawasan atasan kepada karyawan ada juga yang meninggalkan kantor karena tugas pekerjaannya selesai.

Ketiga, terkait tidak adanya keterangan saat karyawan tidak masuk kerja.

Permasalahan atau pemberitahuan saat karyawan tidak masuk kerja menjadi tantangan

serius di PT. XYZ. Meski perusahaan telah menetapkan peraturan yang mengharuskan karyawan memberikan surat izin kerja atau mengisi blanko cuti, namun kenyataannya, data rekapitulasi menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan tersebut. Dampak langsung dari ketidakpatuhan ini adalah menciptakan kesulitan dalam tim absensi untuk merekap absensi karyawan secara akurat. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara beberapa informan terakit tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah yang mengatakan bahwa : *"ya, saya liat memang banyak atau rata rata karyawan itu tidak masuk kerja tanpa menulis surat izin terlebih dulu atau menuliskan di balnko cuti, jadi kebanyakan mereka itu tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Ada juga yang izin sakit tapi tidak ada surat keterangan sakit atau surat keterangan dari dokter."* Adapun penyebab menurut hasil wawancara dengan narasumber lain yang mengatakan bahwa : *"kalau menurut saya karyawannya banyak yang tidak masuk kerja itu dengan alasan yang berbeda beda ya, ada yang sakit ada yang tiba tiba ada izin kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan jadi terkadang mereka izin tidak masuk kerja melalui via WA dulu, ada juga yang tidak. Tapi kebanyakan disini karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yang jelas sehingga saat merekap absensi cukup susah."* Hal ini juga sama di ungkapkan salah satu narasumber yang mengatakan bahwa: *"rata-rata tidak masuk kerja karena sakit si ada juga yang kepentingan keluarga."*

Berdasarkan dari pendapat informan, terungkap bahwa penyebab utama ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang jelas adalah kondisi sakit atau keperluan mendadak terkait urusan keluarga. Informan menyoroti bahwa terkadang surat keterangan izin baru disampaikan kepada tim absensi setelah karyawan kembali bekerja. Walaupun pemahaman terhadap alasan ini dapat dipahami, dampak dari ketidakhadiran tanpa keterangan tersebut memiliki signifikansi yang besar. Pada tingkat individu, hal ini berpotensi memengaruhi penilaian kinerja karyawan, sementara bagi perusahaan, kehilangan jam kerja dapat berkontribusi pada penurunan produktivitas secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami akar penyebab ketidakhadiran karyawan dan mencari solusi yang mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi karyawan dan operasional perusahaan.

Dampak Tindakan Indisipliner Karyawan

Tindakan indisipliner karyawan tidak hanya memberikan dampak merugikan secara internal bagi perusahaan, tetapi juga dapat berdampak negatif secara eksternal. Secara internal, perilaku ini memiliki potensi untuk menghambat efisiensi operasional perusahaan. Karyawan yang sering terlambat, tidak mematuhi jadwal, atau mengabaikan aturan

perusahaan dapat menurunkan produktivitas tim secara keseluruhan. Beberapa karyawan menegaskan bahwa tindakan indisipliner tersebut berdampak langsung terhadap kualitas pekerjaan dan kemampuan tim untuk memenuhi tenggat waktu. Hal ini ditegaskan oleh beberapa karyawan, seperti narasumber yang mengatakan bahwa : *"Sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya, yang awalnya pekerjaan tersebut harus selesai di jam tertentu maka akan tertunda atau terlambat sehingga tidak sesuai dengan deadline yang ditentukan oleh atasan mereka."* Sama halnya dengan pendapat narasumber lain yang mengatakan bahwa : *" ya dari tindakan inidisipliner mereka kadang berpengaruh dalam pengerjaan tugas dan tidak sesuai deadline."*

Dampak tindakan indisipliner juga dapat merambah ke aspek eksternal perusahaan. Ketidaksiplinan karyawan dapat menciptakan citra negatif di mata pelanggan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas atau proyek akibat perilaku indisipliner dapat mengakibatkan kekecewaan pelanggan dan menurunkan kepercayaan mitra bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengambil tindakan preventif dan kuratif guna mengatasi tindakan indisipliner karyawan agar tidak berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Dari sudut pandang informan, dapat disimpulkan bahwa tindakan indisipliner memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Tidak hanya terbatas pada keterlambatan atau ketidakhadiran, tetapi juga melibatkan pengabaian terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Akibatnya, alur kerja dalam tim atau departemen bisa terganggu, dan pencapaian target perusahaan dapat terhambat. Indisiplin di tempat kerja tidak hanya menjadi masalah internal, tetapi juga menciptakan risiko citra negatif perusahaan di mata pemangku kepentingan eksternal, seperti pelanggan dan mitra bisnis. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam mengatasi tindakan indisipliner menjadi krusial untuk menjaga produktivitas, efisiensi, dan reputasi keseluruhan. Implementasi kebijakan yang tegas dan pendekatan yang proaktif terhadap manajemen kinerja dapat menjadi solusi untuk mengurangi dampak negatif dari perilaku indisipliner di lingkungan kerja.

Upaya-Upaya Perusahaan Mengatasi Tindakan Indisipliner Karyawan

Adapun upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi tindakan indisipliner, seperti hasil wawancara saya dengan narasumber yang mengatakan bahwa : *"Jadi, untuk PT. XYZ sendiri sudah memberikan upaya dengan mempunyai sistem aplikasi agar tidak terjadi keterlambatan saat jam masuk kerja, nama aplikasinya itu Fingerspot*

Personal dimana aplikasi tersebut semua akan terekap semua menjadi satu. Seperti ada karyawan yang tidak mematuhi aturan jam masuk kerja, pulang cepat atau terlambat selama 5 menit ke atas maka akan diberikan teguran secara langsung atau memberikan SP 1 atau surat peringatan dan jika karyawan masih melakukan keterlambatan secara terus menerus pihak perusahaan akan mengeluarkan SP 1 sampai SP 3." Hal sama juga disampaikan oleh salah satu narasumber yang mengatakan bahwa:" kalau untuk PT. XYZ sendiri itu sudah ada tindakan mengenai tindakan indisipliner. Biasanya sebelum memberikan Surat Peringatan 1 perusahaan memberikan teguran secara lisan. Apabila karyawan masih melakukan pelanggaran maka diberikan surat teguran secara tertulis." Adapun pendapat lain dari narasumber yang mengatakan bahwa : "iya dari pihak perusahaan sendiri juga sudah mempunyai kesekapatan toleransi selama 5 menit, tapi saya lihat – lihat masih banyak karyawan yang menganggap kedisiplinan itu sangat remeh sehingga mereka masuk jam kerja bisa melebihi waktu yang sudah dibuat kesepakatan perusahaan."

Berdasarkan pendapat para informan, PT. XYZ telah mengimplementasikan berbagai upaya untuk mengatasi tindakan indisipliner karyawan. PT. XYZ telah mengimplementasikan program manajemen disiplin karyawan dengan memanfaatkan rekaman sidik jari atau Fingerprint sebagai metode otomatis untuk mencatat absensi. Pendekatan ini memungkinkan pemantauan efektif terhadap kehadiran karyawan terutama terkait jam masuk dan pulang kerja. Program ini tidak hanya melibatkan pemantauan, tetapi juga pemberian teguran langsung serta penerapan sanksi berupa surat peringatan tingkat pertama hingga ketiga, sesuai dengan tingkat pelanggaran. Jika terjadi keterlambatan karyawan atau pulang lebih awal, karyawan akan diberikan teguran langsung dan jika masih mengalami keterlambatan akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan 1, kalau masih melakukan lagi mendapat surat peringatan 2 sampai naik ke surat peringatan 3 terkait ketidakdisiplinan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan secara keseluruhan. Tujuan utama dari program ini adalah meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan secara menyeluruh, menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Selain itu, pihak perusahaan juga melakukan tindakan preventif dengan memberikan teguran secara lisan sebelum menerapkan Surat Peringatan. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam menangani tindakan indisipliner, karena beberapa karyawan mungkin tidak menganggap serius tindakan tersebut atau merasa bahwa aturan perusahaan terkait kedisiplinan bersifat fleksibel. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat implementasi dan penegakan aturan kedisiplinan,

serta meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan dalam mencapai efisiensi operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

Pada faktanya PT. XYZ selama ini secara aturan masih belum baik dalam menjalankan ketentuan-ketentuan yang seharusnya diterapkan oleh perusahaan. Dimana yang seharusnya saat karyawan melakukan tindakan indisipliner perusahaan harusanggapi seperti memberikan teguran langsung ataupun surat peringatan. Tetapi realitanya PT. XYZ belum menjalankan aturan-aturan dengan konsisten, dan sering kali perusahaan tidak memberikan tindakan yang sesuai. Ketidak konsistenan dalam penerapan aturan perusahaan dapat menyebabkan dampak yang merugikan. Hal ini dapat menciptakan keraguan di antara karyawan, yang mungkin merasa bahwa aturan tidak dihormati dengan serius. Selain itu, tanpa penegakan yang konsisten, tindakan indisipliner karyawan mungkin akan menjadi lebih sulit untuk ditekan, yang dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Maka pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

Pertama, Komitmen Pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan

Komitmen Pimpinan yaitu kunci untuk membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan aturan-aturan yang ada. Ketika pimpinan perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap penerapan aturan dan norma yang seharusnya diikuti oleh semua karyawan, ini menciptakan budaya organisasi yang lebih disiplin. Pimpinan yang komitmen pada aturan memberikan contoh yang baik kepada karyawan, mengkomunikasikan pentingnya aturan, dan memastikan bahwa aturan ditegakkan secara adil dan konsisten.

Kedua, Ketegasan dalam pemberian Sanksi sesuai aturan

Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan karyawan dengan sengaja setelah mereka melakukan sebuah pelanggaran. Sedangkan Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara pendisiplinan.

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin. Sanksi seperti teguran langsung atau surat peringatan perlu diberikan dengan konsistensi dan jelas dalam hubungannya dengan pelanggaran aturan. Ketegasan dalam memberikan sanksi berarti bahwa setiap pelanggaran aturan harus direspons dengan sanksi yang sesuai, sesuai

dengan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan menyadari bahwa pelanggaran aturan akan mengakibatkan konsekuensi yang tidak diinginkan, dan hal ini dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk mematuhi aturan dengan lebih baik. Selain itu, ketegasan dalam pemberian sanksi juga menciptakan keadilan dan konsistensi dalam organisasi, yang penting untuk menjaga budaya kerja yang disiplin.

Ketiga, Memberikan Reward atau penghargaan kepada karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (2009) reward ialah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. agar mereka lebih semangat dalam bekerja. Reward bisa bersifat materi, seperti bonus kinerja, kenaikan gaji, atau tunjangan tambahan. Reward non-materi bisa berupa pengakuan, pujian, sertifikat penghargaan, atau peluang pengembangan karier. Penggunaan reward ini dapat memberikan motivasi positif kepada karyawan untuk melakukan perilaku yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

Dengan menerapkan pemberian reward secara konsisten dan adil, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dengan lebih baik, tanpa harus selalu mengandalkan sanksi atau teguran. Ini menciptakan insentif positif untuk berperilaku disiplin dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT. XYZ menghadapi permasalahan yang cukup signifikan terkait tindakan Indisipliner kerja pada karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan jadwal kerja yang terstruktur, masih terdapat banyak kasus indisipliner karyawan seperti tindakan keterlambatan masuk jam kerja, pulang lebih awal, dan ketidakhadiran tanpa keterangan dan alasan yang jelas. Hal tersebut berdampak pada produktivitas dan efisiensi perusahaan karena seluruh aktivitas perusahaan dilakukan oleh manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Dalam menghadapi masalah ini, sangat penting bagi perusahaan untuk menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada disiplin waktu kerja. Upaya yang perlu dilakukan yakni melakukan perbaikan dengan melibatkan pelatihan kesadaran diri, penegakan aturan yang lebih ketat, dan komunikasi yang efektif sehingga timbul budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT. XYZ, perlu diterapkan

sanksi yang lebih tegas, termasuk langkah-langkah progresif mulai dari peringatan lisan hingga sanksi tertulis yang lebih serius. Pentingnya komitmen pimpinan terhadap aturan perusahaan harus disampaikan melalui komunikasi yang jelas dan konsisten. Pengawasan yang intensif oleh pimpinan juga perlu diterapkan untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Sanksi yang adil dan proporsional, memberikan kesempatan untuk perbaikan, serta peningkatan kesadaran karyawan terhadap dampak positif kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarani, A. D., Mulyapradana, A., Dwirainaningsih, Y., & Lestari, F. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 75-90.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318-328.
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. P. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Modelink Group Brebes (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*).
- Julianti Belti, Onsardi (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIIB)*, 1(2).
- Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 1(1), 53-62.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Pratiwi, Henny (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis*

Administrasi, 6(2), 20-23.

- Rayliem, R. Yuliana. (2020). Analisis Disiplin Kerja Pada PT.Mekada Abadi Medan. *SOSMANIORA*, 1(2), 204-209.
- Roni, A. S. (2022). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Patra Jasa Sleman (*Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta*).
- Sianipar, P. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa Pdam Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(8).
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Tiga*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.
- Susanto, H. P., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia*, 14 (1).
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.