

Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada Pt. Xyz Gresik

Mochamad Farhan⁽¹⁾

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik⁽¹⁾

e-mail: mochfarhan01@gmail.com

Roziana Ainul Hidayati⁽²⁾

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik⁽²⁾

e-mail: roziana@umg.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik. Selama 2021 PT. XYZ Gresik tercatat ada 962 pelanggaran indiscipliner karyawan dan 421 izin keluar yang melebihi batas waktu yang ditentukan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur kepada 6 Informan untuk mendapatkan suatu data, kemudian menggunakan analisis data model Miles & Huberman dan menggunakan *member check* sebagai keabsahan data. Hasil penelitian ini yaitu dampak indiscipliner karyawan dapat merugikan karyawan sendiri, karyawan lainnya, dan perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya dengan menerapkan jenis-jenis pelanggaran (teguran lisan, teguran tertulis, sampai pemutusan hubungan kerja), memperbaiki peraturan, dan tindakan dari pimpinan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur tambahan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya sebagian karyawan pada PT. XYZ Gresik yang dijadikan informan.

Kata Kunci: Dampak Indiscipliner, Kedisiplinan Karyawan, Upaya Meningkatkan Kedisiplinan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the discipline of employees at PT. XYZ Gresik. During 2021 PT. XYZ Gresik recorded 962 employee disciplinary violations and 421 exit permits that exceeded the specified time limit. This type of research is descriptive qualitative research. Data collection in this study used semi-structured interviews with 6 informants to obtain some data, then used data analysis of the Miles & Huberman model and used member checks as valid data. The results of this study are that the impact of employee indiscipline can be detrimental to the employees themselves, other employees, and the company. The company strives to improve the discipline of its employees by implementing types of violations (verbal warnings, written warnings, up to termination of employment), updating regulations, and actions from the leadership. This research can be used as additional company literature to improve employee discipline. This research has limitations that only some employees at PT. XYZ Gresik who was used as an informant.

Keywords: *Disciplinary Impact, Employee Discipline, Efforts to Improve Discipline*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan antara perusahaan semakin ketat sehingga manajemen perusahaan diharuskan untuk memperbaiki hal-hal perusahaan agar terus bertahan dan berkembang di era persaingan kompetitor. Salah satu hal yang harus diperbaiki pada perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting untuk mewujudkan

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

tujuan organisasi. Untuk bertahan dalam setiap kondisi, manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk melakukan setiap pekerjaan, perusahaan ingin memiliki karyawan yang disiplin dengan peraturan perusahaan, sehingga memberikan kinerja yang terbaik dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sodikin (2017:130) kinerja merupakan suatu hasil kerja keseluruhan dan berkualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini serupa dengan penjelasan dari Harahap (2023:1576), bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Sedangkan menurut Lesmana (2023:65) kinerja adalah hasil kerja yang mampu dilakukan karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dalam organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi / perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang satu. Kinerja dari karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu Pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah kedisiplinan dimana kedisiplinan dari karyawan baik dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kedisiplinan adalah salah satu variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai akan mendapatkan prestasi yang bagus jika kedisiplinan pegawai baik pula. Sinambela (2019:332) bahwa kedisiplinan dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Artinya semakin bagus kedisiplinan pegawai maka akan semakin bagus juga kinerja pegawai tersebut. Meskipun ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023:72) mendapatkan suatu hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Ar Risalah Kota Padang. Dipenelitian lainnya yang dilakukan oleh Khalisa (2023:1288) bahwa variabel beban kerja dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Oktavia (2023:1004) mendapatkan sebuah hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Dapat diambil sebuah kesimpulan dari penjelasan diatas adalah banyak variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Namun kedisiplinan karyawan adalah salah satu faktor utama yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini selaras oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dkk (2021:102) Faktor

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi dan kedisiplinan pekerjanya. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fazira (2022:953) dimana variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Batam. Berdasarkan penjelasan yang sudah disebutkan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah salah satu variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Silitonga (2023:1585) menjelaskan bahwa sangat diperlukannya kedisiplinan kerja agar pekerja dan pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

Sinambela (2019:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, teliti dan berkesinambungan serta bekerja menurut aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan kuatnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2020:87), disiplin adalah penggerak para pekerja. Untuk memastikan kelancaran dalam melaksanakan setiap tugas, diperlukan usaha untuk membangun disiplin yang kuat karena variabel disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hal ini sama seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Raymond (2023:129) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi.

PT. XYZ Gresik adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur yang memproduksi bahan *plasticizer* yang digunakan untuk keperluan rumah tangga, industri plastik, sepatu, kursi mobil, kabel, dan sandal plastik, pabrik karpet dan sebagainya. Tercatat 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.

Selama 1 bulan peneliti melakukan penelitian di PT. XYZ Gresik, mendapatkan suatu data, bahwa pada tahun 2021 tercatat sebanyak 962 pelanggaran keterlambatan karyawan, 2.556 kali total izin keluar dan 421 kali kasus yang melebihi durasi yang ditentukan oleh perusahaan, dan 5 pelanggaran K3 yang terjadi di PT. XYZ Gresik.

Pada PT. XYZ Gresik salah satu aspek yang dijadikan untuk penilaian KPI (*Key Performance Indicators*) pada karyawannya dengan kedisiplinan. Pada tahun 2021 nilai KPI dari masing-masing karyawan sebagai berikut: 1 karyawan bernilai A, 7 karyawan bernilai B, 32 karyawan bernilai C, dan 8 karyawan bernilai D. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator nilai C menjadi dominan pada karyawan PT. XYZ Gresik. Kinerja karyawan hal ini tidak bisa dikatakan bagus

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

maupun kurang bagus hal ini harus ditingkatkan lagi kinerjanya pada tahun berikutnya.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang fenomena yang sudah disebutkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak indisipliner pada perusahaan, yang sudah dijelaskan bahwa pada tahun 2021 sebanyak 962 pelanggaran keterlambatan karyawan, 2.556 kali total izin keluar dan 421 kali kasus yang melebihi durasi yang ditentukan oleh perusahaan, perusahaan memberikan waktu 1 jam untuk izin keluar pribadi sedangkan tidak ada batasan untuk izin keluar kepentingan dinas / pekerjaan, dan ada 5 pelanggaran K3 yang terjadi, pelanggaran K3 tidak menggunakan peralatan *safety* (Helm safety, sarung tangan, kacamata, sepatu safety) saat memasuki lapangan kerja. Pihak manajemen PT. XYZ Gresik sudah memberikan teguran terhadap keterlambatan dan izin yang melebihi jam yang ditentukan yaitu dengan pemotongan gaji dan memberikan teguran langsung kepada karyawan yang bersangkutan dan tujuan penelitian selanjutnya ialah bagaimana upaya yang dilakukan oleh PT. XYZ Gresik untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Bisa dilihat diparagraf sebelumnya bahwa penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) karyawan PT. XYZ Gresik tidak bisa dikatakan bagus ataupun kurang. Perusahaan selalu melakukan upaya seperti memperbarui peraturan dan pimpinan memberikan contoh yang baik seperti, mengkategorikan jenis – jenis pelanggaran, datang lebih awal dari bawahannya, terjun secara langsung kelapangan saat ada suatu pekerjaan, mengenai fenomena tersebut peneliti melihat bahwa hukuman / *punishment* pada perusahaan kurang memberikan pengaruh pada karyawan yang indisipliner. Sehingga peneliti tertarik membuat penelitian ini dengan judul “**Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. XYZ Gresik**”

TINJAUAN LITERATUR

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), Hasibuan (2020:193), dan Hermawan (2023:76) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023:3) menjelaskan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

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.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Sinambela (2019:333) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa dampak karyawan yang indisipliner dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2023:113) di CV Pilar Perkasa Mandiri kabupaten Brebes bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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. Pernyataan ini serupa dengan Ginting (2023:1754) Jika disiplin kerja pada karyawan baik, suatu bisnis dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

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 dan dampak indisipliner karyawan ialah 1) Mempengaruhi kinerja karyawan, 2) Perusahaan sulit mencapai tujuannya, 3) Mempengaruhi kepercayaan karyawan lainnya.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif. Sugiyono (2021:9) metode penelitian jenis kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2021:7) Pendekatan deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa susunan beberapa kata atau gambar, sehingga angka tidak ditekankan. Setelah dianalisis, data yang terkumpul dideskripsikan dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain.

Abdussamad (2021:80) Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi dalam penelitian kualitatif dinamakan transferability, artinya hasil penelitian tersebut dapat digunakan di tempat lain, manakala tempat tersebut memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda.

3.2. Unit Analisis Data

Sugiyono (2016:33) Unit analisis merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan komponen yang diteliti baik grup, orang, item, perusahaan, institusi, dan entitas. Informan sendiri merupakan seseorang yang memiliki informasi dan data tentang topik yang diteliti sehingga dapat diajukan pertanyaan-pertanyaan. Berdasarkan penelitian kali ini, unit analisis yang digunakan adalah karyawan PT. XYZ Gresik. Pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive*

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

sampling. Sugiyono (2021:95) *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Total informan pada penelitian ini terdiri dari 6 informan yang masing masing memiliki kriteria sebagai berikut

1. Satu karyawan departemen SDM yang memiliki tugas merekap kedisiplinan dan sering melakukan keterlambatan pada tahun 2021.
2. Satu manajer memiliki tugas untuk menilai KPI (*Key Performance Indicators*) karyawan.
3. Empat karyawan yang sering melakukan keterlambatan pada tahun 2021.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini menjelaskan fenomena yang diteliti dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan dampak indisipliner pada perusahaan dan upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Menurut Sugiyono (2021:104) data primer merupakan sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara. Menurut Moleong (2018:186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Sedangkan jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Menurut Sugiyono (2021:115) dan Kamaria (2021:87) wawancara semiterstruktur jenis wawancara dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dari jenis wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara semiterstruktur untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana narasumber diminta pendapat dan ide-idenya. Peneliti menanyakan pertanyaan kepada informan tentang dampak indisipliner & upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman. Sugiyono (2021:133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus sampai selesai. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display* dan *data conclusion drawing*.

3.6. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2021:189) Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan bermacam - macam cara, dan bermacam- macam waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Sugiyono (2021:191) triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan cara

mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang dihasilkan dari wawancara yang dilakukan kepada enam karyawan PT. XYZ Gresik akan ditarik suatu kesimpulan, kemudian dilakukan pengecekan antara peneliti dengan narasumber atau informan yang bersangkutan dengan menggunakan *member check* untuk mengetahui kebenaran dari data yang sudah terkumpul.

Menurut Sugiyono (2021:193) & Hasan (2022:200) *member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid. Tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan informan sampai data yang diberikan disepakati oleh informan.

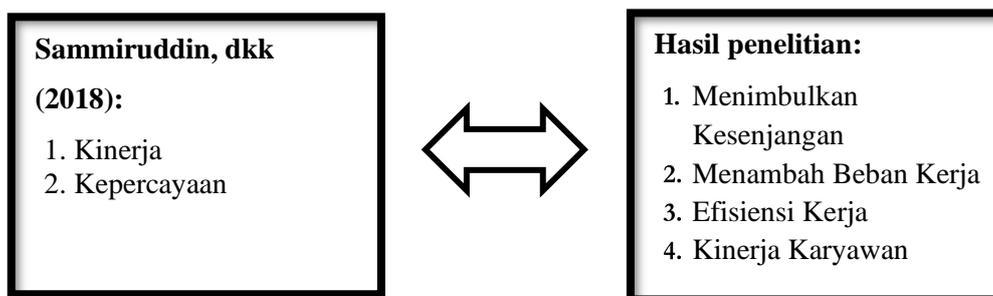
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Dampak Indisipliner Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Samiruddin, dkk (2018:338) menjelaskan bahwa sikap karyawan yang indisipliner mampu memberikan pengaruh yang negatif terhadap prestasi karyawan dan dapat terkena hukuman atas pelanggarannya, seperti kurang dipercaya pada pimpinan perusahaan atau kurang diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. XYZ Gresik dampak indisipliner karyawan dapat menimbulkan kesenjangan antara karyawan lain yang disiplin, menambah beban kerja dirinya sendiri, karyawan lainnya, maupun tim, dan menambah efisiensi pekerjaan yang mengakibatkan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi mundur.

Dampak indisipliner lainnya akan menjadikan penilaian kinerja karyawan pertahun akan menjadi turun dikarenakan salah satu indikator penilaian suatu kinerja karyawan di perusahaan menggunakan kedisiplinan. Hal ini serupa dengan teori dari Sinambela (2019:332) bahwa variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang signifikan.



Gambar 1. Interpretasi Dampak Indisipliner Karyawan

4.2. Upaya Perusahaan Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

Samiruddin, dkk. (2018:339) mengatakan bahwa pembinaan disiplin adalah seperangkat strategi untuk terus meningkatkan disiplin berbagai lembaga dan instansi. Mulai dari lembaga pendidikan

dan pelatihan. Upaya yang paling menonjol untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah memberikan motivasi dalam bentuk hadiah ataupun sanjungan secara langsung pada apel pagi, mengikut sertakan pegawai yang dianggap disiplin bekerja dalam perjalanan dinas. Serta diadakan promosi pegawai untuk menaikkan status golongan ke jenjang yang lebih tinggi dan penegakan disiplin melalui sanksi berupa teguran lisan, sanksi tertulis dan penundaan penerimaan penghargaan kinerja daerah.

Hasil pada penelitian ini adalah, upaya yang dilakukan PT. XYZ Gresik untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yang dengan menerapkan hukuman yang bertahap dari teguran lisan kemudian jika karyawan melakukan pelanggaran kembali, karyawan tersebut akan mendapatkan teguran tertulis yang kemudian akan diberikan surat peringatan sampai pemutusan hubungan kerja. Cara PT. XYZ Gresik ini serupa dengan teori dari Sinambela (2019:354) Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan. 1) pembahasan informal, 2) teguran lisan, 3) teguran tertulis, 4) merumahkan sementara, 5) penurunan pangkat, dan 6) pemutusan hubungan kerja.

Upaya lainnya yang dilakukan PT. XYZ Gresik untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan memperbarui peraturan yang sesuai dengan kondisi keadaan lingkungan, seperti diciptakan peraturan yang bernama *Golden Rules*, Peraturan ini digunakan untuk meminimalisir penularan *Covid-19* dilingkungan perusahaan seperti menggunakan masker saat bekerja, dilarang berkumpul, memberikan jarak antar karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu untuk mengurangi kasus keterlambatan karyawan perusahaan menerapkan sanksi berupa pemotongan gaji.

Selain itu pimpinan PT. XYZ Gresik sudah memberikan contoh yang baik kepada karyawan lainnya, seperti datang lebih pagi, menggunakan alat pelindung diri saat memasuki area kerja, pimpinan ikut turun dilapangan, mengecek keadaan bawahannya apakah sudah berjalan sesuai dengan arahan dan memberikan masukan serta penjelasan jika bawahannya mengalami kesulitan. Sebuah peraturan diorganisasi tidak akan bergerak jika tidak ada yang menjadi contoh / teladan. Hal ini serupa dengan teori dari Hasibuan (2020:195) Teladan pimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena atasan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya. Manajer perlu memberikan contoh yang baik kepada karyawan lainnya, karena dengan teladan pimpinan yang bagus, kedisiplinan bawahan pun ikut bagus. Jika teladan pimpinan kurang bagus para bawahanpun akan menjadi kurang disiplin. Teori ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra, dkk (2019:127) bahwa disiplin pegawai di PT. Total Jaya International kurang baik karena para manajer masih belum memberikan contoh yang baik kepada karyawannya karena karyawan mengikuti tindakan manajernya

Pimpinan PT. XYZ Gresik tidak hanya membahas tentang pekerjaan dengan bawahannya, seringkali pimpinan juga menegur sapa dengan bawahannya untuk membuat hubungan pada suasana

kerja lebih harmonis antara pemimpin dengan karyawan lainnya. Ketika ada karyawan melakukan pelanggaran kedisiplinan, selain karyawan mendapatkan hukuman karena pelanggaran kedisiplinan, karyawan juga mendapatkan edukasi kenapa kedisiplinan tersebut harus dilakukan, hal ini untuk memotivasi karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kedisiplinan yang sama. Hal ini sama dengan teori dari Hasibuan (2020:198) Hubungan yang harmonis antar karyawan mampu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan mesti berusaha menciptakan suasana yang menyenangkan serta mengikat. Hal ini akan mendorong kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.



Gambar 2. Interpretasi Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan analisa data yang diperoleh peneliti tentang analisis kedisiplinan karyawan pada PT. XYZ Gresik dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Dampak – dampak karyawan indisipliner di PT. XYZ Gresik tidak hanya merugikan karyawan itu sendiri, melainkan karyawan lain dan perusahaan juga akan terkena dampak dari satu karyawan indisipliner.
2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. XYZ Gresik untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara membagi jenis-jenis pelanggaran, memperbarui peraturan yang ada dan melalui tindakan dari pimpinan.

Batasan Penelitian

Batasan – batasan pada penelitian ini meliputi:

1. Observasi pada penelitian ini dilakukan selama 1 bulan.
2. Informan pada penelitian ini adalah karyawan yang sering melakukan tindakan indisipliner pada masing – masing departemen pada tahun 2021.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

3. Penelitian ini mencakup tentang dampak indisipliner karyawan & upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Saran

Berlandaskan kesimpulan penelitian yang sudah disebutkan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah:

1. Bagi PT. XYZ Gresik

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan bisa melakukan rapat / diskusi dengan semua karyawan setiap 6 bulan sekali untuk memberikan saran, mengevaluasi peraturan yang sudah dijalankan selama ini, apakah ada pembaruan dalam peraturan yang selama ini dijalankan.

2. Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih siap dalam pengambilan, pengambilan dan lain-lainnya, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan wawancara dan observasi dengan narasumber yang lebih berkualitas, serta meneliti tambahan sumber dan referensi agar penelitiannya menjadi lebih baik dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-1. CV. Syakir Media Press.
- Fazira, Elzan. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022, 947-954.
- Ginting. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghim LI Indonesia di Kota Batam*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023. 1752 – 1760.
- Harahap, Martina. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 7, Nomor 2, Agustus 2023, 1573 - 1589.
- Hasibuan, Malayu, S P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. PT Bumi Aksara.
- Hasan, Muhammad. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan Pertama. Tahta Media Group.
- Herlambang. Muhammad Agus Teguh. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri*. Journal Economics and Management (JECMA). Volume 5, No. 1, Februari 2023. 104-115.
- Hermawan, Muhammad Hengki. (2023). *Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. ITK*. Jurnal Manajemen Dewantara. Volume 1, 72 – 82.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

- Kamaria, Amrin. (2021). *Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol. 7, No.3, Juni 2021, 82 – 96.
- Khalisa, Salsabila. (2023). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Tamiang*. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), Volume 4, Nomor 1, Juni, 2023, 1279 - 1289.
- Kristianti, Lily Setyawati. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia,1(1), 101 – 109.
- Lesmana, Muhammad Taufik. (2023). *Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 24 No. 1, 2023, 64-79.
- Moleong, Lexy J (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-38. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muslimat, Ade & Hariyaty Ab Wahid. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 120 – 127.
- Nawawi, H. Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-9. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI.
- Oktavia, Reffi. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. Jurnal Economina, Volume 2, Nomor 4, April 2023, 993 – 1005.
- Raymond. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa*. Jurnal Sistem Informas & Manajemen (JURSIMA). 129 – 134.
- Samiruddin, Karsadi, & Harnia. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Poasia*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Halu Oleo, Kendari. 48(4), 336-345.
- Sari, Novita. (2019). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019, 1-12.
- Saputra, Dio (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol. 2, No. 2 Juni 2023. e-ISSN: 2963-766X; p-ISSN: 2963-8712, Hal 62-74.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2023, Vol 3 No 1, 71-81	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

Silitonga, Kris Monica (2023). *Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang*. JURNAL ECONOMINA, Volume 2, Nomor 7, Juli 2023, 1584 – 1594.

Sinambela, Poltak Lijan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Sodikin, Dickdick. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-4. Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. KENCANA.

Wijaya, Ridho. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen Diversifikasi. Vol. 3. No. 1 (2023), 1 – 11.