

ANALISIS KEDISIPLINAN KARYAWAN PT. TOTAL JAYA INTERNATIONAL**¹WILI CHANDRA, ²HENNY SUHENNY, ³DIDING KUSNADY, ⁴TASIK UTAMA, ⁵WONG PONG HAN****^{1,2,4,5}AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA****³POLITEKNIK GANESHA****wilichandra.cendana@gmail.Com****ABSTRACT**

In this study, researchers conducted research on employee discipline at PT. Total Jaya International Lubuk Pakam, with the research title "Employee Discipline Analysis at PT. Total Jaya International Lubuk Pakam ". Researchers want to know how the discipline of employees at PT. Total Jaya International Lubuk Pakam. Researchers used descriptive qualitative methods and used data collection techniques namely structured interviews, Miles and Huberman model data analysis methods consisting of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that PT. Total Jaya International Lubuk Pakam has established rules. Among them are hours of entry / exit work, hours of rest and work discipline in using office equipment. The conclusion of this research is employee discipline at PT. Total Jaya International Lubuk Pakam is still lacking and needs to be improved in time discipline and work discipline.

Keywords : Employee, Employee Discipline

PENDAHULUAN

Era reformasi saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma pertumbuhan menuju paradigma pemerataan pembangunan secara lebih adil dan berimbang (Ulfa dkk, 2019). Pemerataan pembangunan akan berdampak positif kepada masyarakat, BUMN, organisasi nirlaba, termasuk juga kepada perusahaan swasta. Khususnya perusahaan swasta akan menghadapi tantangan maupun kendala yang cukup beragam. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Pada sisi lain agar mampu berkompetisi secara sehat diperlukan dukungan internal perusahaan, terutama dukungan dari Sumber Daya Manusia. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari mereka akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Salah satu peran SDM adalah meningkatkan produktifitas melalui perilaku disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sehingga setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya dapat berdisiplin dengan baik. Guna memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga hasilnya lebih baik (Weny dkk, 2019). Melalui disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik, memiliki karyawan yang berdisiplin baik sangat diharapkan oleh semua perusahaan termasuk PT. Total Jaya International. Berdasarkan pengamatan awal pada PT. Total Jaya International, kondisi pencapaian kedisiplinan yang tidak semuanya dapat mengikuti kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan pada hari kerja, melalui pencatatan kehadiran dapat dilihat bahwa tidak ada kehadiran penuh yang dilakukan oleh para karyawan PT. Total Jaya International. Berdasarkan catatan perusahaan, ketidakhadiran dikarenakan sakit, cuti, absen dan izin karena mau merawat orangtua yang sakit, merawat anaknya yang sakit dan urusan pribadi lainnya. Perusahaan telah menyediakan waktu makan siang dan waktu istirahat yang diberikan selama 1 jam 30 menit setiap hari senin sampai hari jumat, namun terdapat beberapa karyawan yang tidak mengelola waktu tersebut dengan baik, sehingga waktu makan dan waktu istirahat melewati batas

yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampaknya adalah karyawan melakukan pekerjaannya secara terburu-buru disaat jam pulang kerja hampir tiba, kondisi ini terkadang dapat menimbulkan kesalahan karena karyawan menjadi tidak teliti dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2005), menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah Kesadaran dan Kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2009), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada 2 (dua) tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung-jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventip di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti "Jaga keamanan!" bukan "Jangan ceroboh". Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

2. Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan antara lain (1) untuk memperbaiki pelanggar, (2) untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan (3) untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

3. Disiplin Progresip

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresip, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresip juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sebuah contoh sistem disiplin progresip secara ringkas dapat ditunjukkan antara lain (1) teguran secara lisan oleh penyedia, (2) teguran tertulis, (3) diturunkan pangkatnya dan (4) dipecat.

Menurut Hasibuan (2005), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja

sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. (Singodimedjo, 2009).

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengaturan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi kerja para karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa data model Miles and Huberman (Sugiyono, 2013), yaitu aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi Data, merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam mereduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.
2. Penyajian Data, setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.
3. Penarikan Kesimpulan, pada kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Guna mengecek kredibilitas data dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi. Sugiyono (2013), menjelaskan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi Sumber, merupakan sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik, merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu, merupakan waktu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dengan mengecek kredibilitas data melalui wawancara ke beberapa narasumber dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan contoh yang baik bagi karyawannya dalam hal kedisiplinan padahal pimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan cenderung mengikuti apa yang dilakukan pimpinannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005) tentang indikator kedisiplinan yang menyatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Jika pimpinan disiplin maka karyawan juga akan disiplin, sebaliknya apabila pimpinan tidak disiplin karyawan juga akan tidak disiplin, maka dari itu pimpinan harus selalu disiplin untuk memberi contoh bagi karyawan. Keadilan dalam perusahaan masih kurang karena karyawan masih merasa diperlakukan kurang adil dalam pembagian bonus. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2005) tentang indikator kedisiplinan yang menyatakan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Pemberian bonus yang lebih besar kepada karyawan yang disiplin merupakan suatu cara untuk mendukung karyawan agar tetap disiplin dan bekerja sesuai dengan peraturan. Sanksi yang diberlakukan bagi karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan adalah sanksi berupa teguran secara lisan maupun tulisan yaitu surat peringatan, apabila kesalahan yang dibuat dapat merugikan perusahaan maka sanksinya adalah pemotongan gaji, sanksi ini bertujuan agar karyawan tidak akan melanggar aturan sehingga karyawan akan selalu disiplin, sehingga Karyawan akan selalu mengikuti atasannya sehingga pimpinan harus memberi contoh yang baik kepada karyawan, serta Kurangnya hubungan antara sesama karyawan didalam perusahaan. Penerapan aturan sesuai dengan pernyataan Singodimedjo (2009) tentang peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin.

KESIMPULAN

Merujuk pada pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain (1) disiplin karyawan yang belum baik dikarenakan ada faktor lain, salah satunya adalah disiplin dari pimpinan, (2) Karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian pada kompensasi yang diterima khususnya bonus, (3) Penerapan disiplin sudah cukup bagus melalui ketersediaan aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ

- (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Boston : Pearson. Sopiha. 2008. *Perilaku Organisasi*. Malang: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Ulfah, A. K., Fernanda, D., Rahmaniar, R., Mediyanti, S., Agustina, A., Azlina, A., & Andina, A. (2019, February). Analisis Kemampuan Pembiayaan Keuangan Pemerintah Provinsi Aceh Setelah Penerapan Revisi UU Tentang Otonomi Daerah. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.