

Disiplin Kerja : Analisis Faktor dan Strategi Implementasinya

Rizki Nur Ikhtiari¹, Suhartini²

^{1,2} Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta, Indonesia
email: 18311381@students.uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada masalah kedisiplinan karyawan PT SM dengan objek penelitian karyawan bagian oven. Objek penelitian dipilih karena seringnya masalah kedisiplinan muncul dari bagian oven seperti masalah kehadiran, keterlambatan, hingga kecacatan dari hasil produksi. Sampel penelitian yang diambil berjumlah lima orang dari bagian oven dan satu orang supervisor produksi. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui aktivitas observasi dan wawancara, serta didukung data sekunder. Analisis data dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi dan wawancara dengan teori yang ada, serta data sekunder seperti peraturan perusahaan, tata tertib, hingga daftar hadir karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah. Faktor yang mempengaruhi adalah faktor intrinsik dari diri sendiri karyawan serta pengaruh lingkungan sosial.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Perilaku, Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen*

Abstract

This research focuses on the disciplinary problems of PT SM employees with the object of research on oven employees. The object of study was chosen because often disciplinary problems arise from the oven part such as attendance problems, delays, to defects from production results. The research samples taken were five people from the oven section and one production supervisor. The research was conducted using qualitative methods with data collection techniques through observation and interview activities, and supported by secondary data. Data analysis is carried out by comparing the data from observations and interviews with existing theories, as well as secondary data such as company regulations, rules of conduct, to employee attendance lists. The results of the data analysis show that employee discipline is still low. Influencing factors are the intrigue of the employee's self as well as the influence of the social environment.

Keywords: *Work Discipline, Behavior, Leadership, Motivation, Commitment.*

PENDAHULUAN

PT SM merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan, khususnya pada produksi roti. Saat ini dalam proses produksi, PT SM telah menggunakan mesin yang dioperasikan oleh karyawan. Karyawan di PT SM dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan borongan. Karyawan tetap mengisi posisi pada bagian kantor pabrik, distribusi, dll serta karyawan khusus yang ditempatkan pada beberapa bagian di produksi. Sedangkan karyawan borongan mengisi posisi pada bagian produksi. Di PT SM, karyawan borongan merupakan karyawan produksi yang tidak terikat penuh dengan perusahaan dan sistem pengupahan dilakukan setiap minggu dengan besaran upah tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan.

Keberagaman karyawan pada PT SM memunculkan berbagai kondisi, salah satunya terkait dengan masalah kedisiplinan. Hal ini menjadi catatan bagi perusahaan mengingat kedisiplinan mempengaruhi kinerja suatu organisasi sekaligus mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja

karyawan (Rosalina & Wati, 2020). E. Emerson mendefinisikan disiplin sebagai prinsip dasar dari efisiensi. Dia mengartikan disiplin sebagai tiga hal: penyesuaian terhadap kebutuhan lingkungan, keteraturan hidup, dan hukuman. E. Emerson juga menyimpulkan bahwa disiplin berkaitan dengan aspek budaya, dimana semangat dan kebiasaan organisasi memainkan peran penting terhadap sikap disiplin (Bugdol, 2018).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, masalah kedisiplinan yang terjadi seperti tingkat absensi, keterlambatan, tidak menjalankan tugas sesuai instruksi, dan ketidaktaatan pada aturan dan kebijakan perusahaan. Tingginya tingkat ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan berdampak besar terhadap kinerja operasional perusahaan, terutama pada karyawan produksi bagian oven. Pada bagian oven, ketika ada karyawan yang absen maka akan ada kekosongan orang pada satu posisi. Dan ketika salah satu posisi kosong maka kinerja pada proses pengovenan roti menjadi tidak seimbang.

Selain masalah pada absensi, pelaksanaan tugas atau tanggung jawab kerja yang tidak sesuai instruksi juga menjadi salah satu masalah kedisiplinan dalam diri karyawan. Sebab, masalah disiplin dalam menjalankan tugas sesuai instruksi akan mempengaruhi hasil produksi yaitu hasil oven roti yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Perilaku tidak disiplin dalam proses pengovenan tentu akan berpengaruh pada hasil produksi. Hal ini dapat meningkatkan kecacatan hasil produksi meningkat dan menurunkan jumlah pendapatan perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka dilakukanlah penelitian ini guna mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan bagian oven, apa yang mempengaruhi perilaku tidak disiplin karyawan bagian oven, hingga langkah apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan bagian oven.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak terutama peneliti dan pihak instansi perusahaan. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan pandangan dan pengetahuan mengenai kondisi apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan hingga langkah strategis meningkatkan kedisiplinan karyawan. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan langkah strategis untuk diimplementasikan sebagai alternatif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, perintah dan hukum yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2019). Sinambela (2019) menambahkan, bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan anggota organisasi dalam mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku individu dalam menjaga produktivitas organisasi dengan cara menghormati, menghargai, mematuhi, serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku (Nasir, et al., 2020). Indikator dari sikap atau perilaku taat antara lain seperti taat pada aturan waktu, taat aturan yang ditetapkan organisasi, taat terkait dengan aturan perilaku organisasi, dll (Roy & Sumartik, 2021). Secara umum, disiplin terdiri dari semua tindakan yang diarahkan untuk memperbaiki perilaku semua pemangku kepentingan organisasi (Bugdol, 2018).

Disiplin tidak hanya berhubungan dengan hukuman ketika terjadi pelanggaran oleh karyawan, namun disiplin juga berhubungan langsung dengan budaya organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk dari pelatihan, penghargaan atau motivasi, pengaturan sosial, serta metode modifikasi perilaku karyawan (Bugdol, 2018).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara berinteraksi, bersikap, berperilaku serta bertindak bagi pemimpin dalam setiap aktivitas kerja (Muthi & Djuwita, 2019). Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kepribadian, faktor pendidikan, faktor pengalaman dan faktor situasional. Bagaimana cara seseorang memimpin biasanya terlihat dari bagaimana dia memberikan

perintah, memberikan tugas, berkomunikasi, mengambil keputusan, serta dari cara pemimpin memecahkan suatu masalah.

Setiap organisasi menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi serta pola kerja anggota organisasi yang hidup didalamnya. Sehingga penerapan dari gaya kepemimpinan dalam tiap organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi tersebut (Rosalina & Wati, 2020). Lebih lanjut, Roy and Sumartik, (2021) memaparkan bahwa terdapat beberapa indikator dari kepemimpinan, yaitu pengambilan keputusan, pemberian motivasi atau semangat kerja, konsultatif dan partisipatif, serta pendelegasian dan pengarahan.

Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang mengarahkan, menggerakkan dan memelihara tindakan untuk mengarah pada satu tujuan tertentu (Sobirin, 2019). Bauer and Erdogan (2010) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan atau tingkat kerja tertentu yang diarahkan oleh perilaku. Istilah motivasi pada akhirnya selalu dikaitkan dengan mempengaruhi perilaku dan tindakan seseorang. Pada praktiknya, indikator dari program motivasi dalam suatu organisasi antara lain seperti upah/gaji, pengakuan, bonus atau reward, hubungan kerja dalam organisasi, dll (Roy & Sumartik, 2021). Lebih lanjut, motivasi melibatkan tiga komponen yang menjadi pembentuk utama yaitu kebutuhan, dorongan atau motif, dan insentif atau tujuan (Sobirin, 2019).

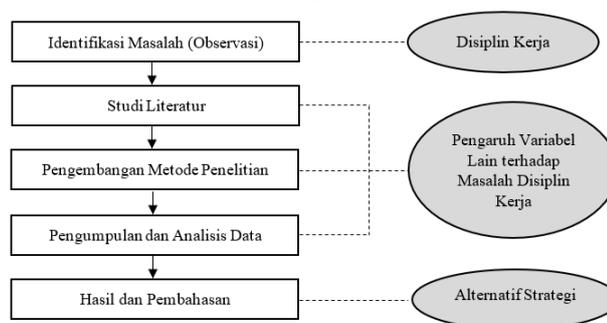
Komitmen Organisasi

Wijaya and Rifa'i (2016) mengartikan komitmen sebagai perasaan terikat, menyatu dan patuh yang ditunjukkan individu terhadap organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi adalah perilaku individu yang mau bertahan dan tetap berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Andhika and Pane, 2018). Komitmen organisasi merupakan upaya untuk tetap bekerja sama dengan organisasi dalam jangka panjang dan mempertahankan hubungannya dengan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi tumbuh dari keseharian individu dalam memahami kondisi dan menjalankan setiap aktivitas kerja dalam organisasi. Melalui perasaan komitmen terhadap organisasi, semangat kerja seseorang dapat meningkat dan berdampak pada aktivitasnya pada organisasi serta ketekunan dan konsistensi individu tersebut (Wijaya and Rifa'i, 2016). Selain itu, individu dengan perasaan yang berkomitmen juga akan rela untuk menginvestasikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya dalam pekerjaan (Al-Jabari and Ghazzawi, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat beberapa variabel yang menjadi penyebab dari masalah disiplin kerja karyawan. Diantaranya seperti gaya kepemimpinan (Rosalina and Wati, 2020; Muthi and Djuwita, 2019); Rahmi et al., 2020); Simorangkir et al., 2021), motivasi (Sarkol et al., 2021; Vanesa et al., 2019; Rahmi et al., 2020), dan komitmen organisasi (Andhika and Pane, 2018; Roy and Sumartik 2021). Oleh karena itu dari penelitian yang telah dilakukan, penulis ingin menguji penyebab masalah disiplin kerja di PT SM menggunakan variabel-variabel tersebut. Pertimbangan dari pemilihan variabel tersebut berdasarkan pada pengamatan langsung pada budaya dan lingkungan kerja serta pengamatan langsung pada karyawan dalam perusahaan. Dengan penelitian, teori dan hasil pengamatan yang dilakukan, maka penulis membuat kerangka kerja sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Kerja



Sumber: Oleh Peneliti (2021)

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara serta teori dan data sekunder sebagai pembanding analisis data.

Populasi dari penelitian ini adalah kelompok karyawan Bagian Oven pada Divisi Produksi. Kelompok karyawan pada Bagian Oven berjumlah 18 pekerja dimana pembagian waktu kerja berdasarkan sistem shift, pagi dan malam. Dari populasi tersebut, penulis mengambil sampel sebanyak lima orang karyawan dan satu orang supervisor atau kepala bagian sebagai narasumber dengan metode wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, tingkat kedisiplinan karyawan bagian oven masih terbilang rendah. Peraturan perusahaan yang masih banyak dilanggar oleh karyawan seperti absensi, perizinan, keterlambatan hingga kelalaian kerja. Beberapa aturan yang berlaku di PT SM antara lain Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Asrama, dan aturan dalam kontrak kerja.

Adanya perilaku indisipliner karyawan dibuktikan dengan penjelasan langsung dari para karyawan dan supervisor produksi. Para narasumber tersebut menjelaskan bahwa masih ada karyawan yang tidak mengindahkan peraturan yang berlaku. Seperti penuturan Supervisor dalam wawancara, *"Bervariasi mba, ada yang tertib ada yang tidak juga. Ya ada juga yang tutup mata sama aturan."*. Perbedaan masuk kerja antar karyawan bagian oven untuk masing-masing shift kerja juga menimbulkan pertanyaan akan adanya ambiguitas dalam pemberlakuan jadwal kerja. Selain itu, proses perizinan ketika absen kerja juga tidak mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menandakan adanya praktik kurang disiplin karyawan dalam menerapkan aturan-aturan yang berlaku.

Tabel 1. Tabel Kutipan Wawancara

Kutipan wawancara terkait masalah kedisiplinan karyawan		
Kasus	Pertanyaan Wawancara	Transkrip Wawancara
A	Kedisiplinan karyawan terhadap peraturan yang berlaku	<p>Spv: <i>"Bervariasi mba, ada yang tertib ada yang tidak juga. Ya ada juga yang tutup mata sama aturan. Padahal itu sangat mempengaruhi yang lain, bisa menular mba."</i></p> <p>Narasumber 2: <i>"Sebagian ya taat (aturan) mba, tapi ya ada yang suka ngga taat (melanggar)."</i></p> <p>Narasumber 3: <i>"Taat (aturan), tapi ya banyak juga yang ngga taat"</i></p>

		<i>(melanggar aturan) mba."</i> Narasumber 4: <i>"Cukup taat aturan, paling 80% pada tertib mba."</i>
B	Bentuk perilaku indisipliner karyawan terhadap peraturan yang berlaku	Spv: <i>"Kalau lebih banyak mungkin soal kehadiran. Telat, izin, sakit. Kemudian kelalaian saat kerja seperti hasil roti yang reject."</i> Narasumber 1: <i>"Jarang subuh, merokok didalam mes, tidak menghidupkan kompor oven, keterlambatan."</i> Narasumber 2: <i>"Pelanggaran karena keluar malam."</i> Narasumber 4: <i>"Tidak ada izin ketika absen."</i>
C	Contoh perilaku/kebiasaan menyimpang dari peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Waktu masuk kerja Narasumber 1: <i>"Yaa kalau shiftnya pagi paling jam 7 mba. Karena hidupin oven dulu. Shift siangya jam 3 atau 4 sore."</i> Narasumber 2: <i>"Kalau shift pagi ya jam 9 mba. Kalau shift sorenya ya tergantung produksi di shift satunya, paling ngga ya sekitar ashar mba."</i> Narasumber 3: <i>"Shift paginya jam 9an mba sampe pabrik. Kalau shift sore paling ya jam 3 atau 4."</i> Narasumber 4: <i>"Shift pagi pukul 09.00, shift sore pukul 14.30"</i> Narasumber 5: <i>"Shift pagi sampai pabrik pukul 09.15 Shift sore sampai pabrik pukul 13.30"</i> Sistem Perizinan Narasumber 1: <i>"Izin secara lisan kepada atasan. Atau kalo sakit ya WA langsung ke mandornya."</i> Narasumber 2: <i>"Membuat surat izin kerja atau lisan langsung nemuin mandornya."</i> Narasumber 3: <i>"Izin lisan menemui atasan mba kalo memang direncana. Kalo sakit ya biasa WA."</i> Narasumber 4: <i>"Izin via WA kepada atasan atau lisan nemuin mandor langsung."</i> Narasumber 5: <i>"Menulis surat izin"</i>
D	Pengetahuan karyawan mengenai peraturan yang berlaku di perusahaan	Narasumber 1: <i>"Ya kaya jam kedatangan, jangan telat. Pakaian juga yang bersih. Disiplin."</i> Narasumber 2: <i>"Apa ya. Ya paling jam masuknya, terus sholatnya harus jamaah, ngga boleh ngrok di pabrik."</i> Narasumber 3: <i>"Aturan 5R (rapi, rajin, dll). Disiplin juga."</i> Narasumber 4: <i>"Kalau di oven ya aturannya kaya roti yang sudah mengembang baru boleh di oven. Disiplin terus, jam keberangkatan juga tepat."</i> Narasumber 5: <i>"Aturannya kaya sholat berjamaah, jam malam di mes, ngrok di pabrik ngga boleh."</i>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Lebih lanjut, ketika karyawan diberikan pertanyaan mengenai aturan yang berlaku di perusahaan, karyawan menjawab beberapa aturan umum dalam bekerja dan kurang menjurus dengan peraturan perusahaan yang diberlakukan. Hal ini menandakan bahwa adanya unsur kurangnya pengetahuan karyawan mengenai peraturan perusahaan yang menyebabkan mereka kurang menerapkan perilaku disiplin. Daulay et al., (2019) menegaskan disiplin sebagai perilaku dan sikap hormat pada ketetapan dan peraturan perusahaan. Sehingga penerapan peraturan perusahaan

diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan (Daulay et al., 2019).

Bukti lain seperti daftar hadir, juga memperlihatkan banyaknya catatan ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan sikap kurang disiplin. Alasan ketidakhadiran karyawan pun bervariasi, seperti sakit, izin karena kepentingan pribadi, dan juga tanpa keterangan. Ketidakhadiran karyawan karena sakit pun masih belum tervalidasi karena tidak ada surat keterangan sakit yang diberikan karyawan.

Tabel 2. Tabel Rekap Absensi

Data rekap absensi karyawan oven pada Minggu Pertama November – Minggu Pertama Desember 2021	
Minggu	Jumlah Absensi Karyawan Oven
1 - November	7
2 - November	6
3 - November	6
4 - November	10
1 - Desember	6

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah faktor intrinsik dari diri sendiri karyawan dan ekstrinsik karyawan. Faktor intrinsik adalah faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang dari luar diri yang mempengaruhinya untuk mencapai tujuan tertentu (Aljabar, 2020; Setiawan, 2013; Ryan & Deci, 2020; Liu et al., 2020). Faktor yang berasal dari diri sendiri antara lain seperti perasaan aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja yang disiplin, motivasi diri, serta tanggung jawab pribadi sebagai salah satu anggota dalam organisasi. Sedangkan faktor dari lingkungan sosial antara lain seperti dorongan dari rekan kerja, sanksi dan hukuman yang berlaku, serta bimbingan, motivasi dan keteladanan atasan yang mengarahkan karyawan untuk berperilaku taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku.

Tabel 3. Tabel Kutipan Wawancara

Kutipan Wawancara Terkait Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan		
Kasus	Pertanyaan Wawancara	Transkrip Wawancara
A	Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan oven	<ul style="list-style-type: none"> Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> Narasumber 1: <i>"Kesadaran sendiri mba."</i> Narasumber 2: <i>"Kesadaran diri sendiri dan karena takut juga mba sama sanksi dari pabrik."</i> Narasumber 3: <i>"Kesadaran dari diri sendiri dan takut pada sanksinya."</i> Narasumber 4: <i>"Merasa tanggung jawab mba, dari diri sendiri."</i> Narasumber 5: <i>"Kesadaran dari diri sendiri"</i> Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> Narasumber 1: <i>"Takut sama hukuman mba, terus nanti juga dimarahi (ditegur) sama atasan."</i> Narasumber 2: <i>"Ya takut dihukum aja mba."</i>

Kutipan Wawancara Terkait Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan		
Kasus	Pertanyaan Wawancara	Transkrip Wawancara
		<p>Narasumber 3: <i>"Takut dimarahi sama atasan mba karena ngga tertib."</i></p> <p>Narasumber 4: <i>"Ya karena lingkungan mba. Biar semua nyaman kerja."</i></p> <p>Narasumber 5: <i>"Atasan mba."</i></p>
B	Kondisi lingkungan yang tidak disiplin	<p>Narasumber 1: <i>"Tidak nyaman, contoh keterlambatan membuat terganggu rekan kerja lain."</i></p> <p>Narasumber 2: <i>"Sangat mengganggu mba."</i></p> <p>Narasumber 3: <i>"Bisa memunculkan masalah (ketertiban) ditempat kerja dan dari pimpinan"</i></p> <p>Narasumber 4: <i>"Tidak nyaman, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Juga sangat mengganggu, karena lingkungan jadi tidak tertib dan tidak aman."</i></p> <p>Narasumber 5: <i>"Lingkungan menjadi tidak teratur dan rasanya mengganggu kerjaan, individunya juga menjadi tidak tertib."</i></p>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil Analisis Realitas

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan objek penelitian, dan disandingkan dengan data sekunder berupa peraturan perusahaan dan tata tertib karyawan, menghasilkan analisis data sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Realitas dan Analisis

No	Aturan	Realita	Analisis
1	PP Bab XXVI tentang Disiplin Kerja Pasal 42 ayat 1 berbunyi "Setiap pekerja wajib menaati dan mengindahkan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan"	Ketaatan karyawan terutama bagian oven masih kurang. Hal ini diakui oleh karyawan sendiri dan juga supervisor. Pelanggaran yang banyak terjadi seperti kehadiran, ketertiban sebagai penghuni asrama/mes, dan adab etika perusahaan.	Karyawan masih belum menaati aturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2	PP Bab XXVI tentang Disiplin Kerja Pasal 42 ayat 2 berbunyi "Setiap pekerja wajib menyelesaikan dan bertanggung jawab atas semua tugas yang diserahkan kepadanya"	Masih ada praktik kelalaian kerja dan kurang disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya. Seperti tanggung jawab menghidupkan oven, terlalu lama membuat roti mengembang, hingga kelalaian dalam membalik roti saat mengoven. Hal ini mengakibatkan adanya reject produksi dan menambah kerugian perusahaan.	Kelalaian kerja karyawan masih sering terjadi yang berakibat pada kerugian perusahaan.
3	PP Bab VII tentang Jam Kerja Pasal 12 ayat 3 berbunyi "Waktu kerja	Terlambat kerja masih sering terjadi pada karyawan. Hal ini terlihat dari	Karyawan lebih memilih

No	Aturan	Realita	Analisis
	SHIFF . Jam 07.00 WIB s/d 14.00 WIB . Jam 15.00 WIB s/d 23.00 WIB”	jam berangkat karyawan yang melebihi jadwal kerja shift. Alasan karyawan memilih berangkat kerja terlambat karena roti siap panggang baru siap sekitar pukul 8 atau 9 siang. Hal ini membuat karyawan merasa kurang tepat jika mereka diminta sampai pabrik pukul 7.	terlambat datang karena alasan terlalu cepat sampai pabrik sedangkan pekerjaan belum ada.
4	PP Bab XV tentang Peralatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pasal 21 ayat 1 berbunyi “Untuk meningkatkan / atau melindungi keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja selama dalam pekerjaan di tempat-tempat atau dalam keadaan yang sifatnya pekerjaannya perlu memakai alat pelindung diri, pengusaha memberikan atau menyediakan alat palindung diri yang harus selalu dipergunakan pada waktu dalam menjalankan pekerjaan.”	Ruang kerja karyawan bagian oven memiliki suhu ruangan yang panas sehingga membutuhkan alat pengaman diri seperti pakaian tebal dan sarung tangan. Namun karyawan menolak untuk menggunakan pengaman pakaian karena dianggap kurang nyaman dan gerah. Sehingga karyawan memilih menggunakan pakaian kerja mereka dan hanya menggunakan pengaman sarung tangan. Hal ini dapat berakibat pada kesehatan yang rentan karena ruang kerja yang bersuhu tinggi dan membuat tubuh menjadi dehidrasi.	Karyawan kurang menerapkan ketertiban kerja dengan tidak menggunakan alat pengaman diri.
5	PP Bab XXXIV tentang Ijin Meninggalkan Pekerjaan Pasal 54 berbunyi “Setiap pekerja tidak dibenarkan untuk tidak masuk kerja tanpa ijin yang sah dan pekerja yang mangkir tersebut dapat dianggap melanggar Tata Tertib Kerja Perusahaan dan dapat diberikan peringatan-peringatan.”	Masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan. Pihak perusahaan telah memberikan penjelasan dan informasi mengenai perizinan kerja dan karyawan juga mengaku telah mengetahui adanya aturan dan imbauan tersebut. Namun praktik izin tanpa keterangan masih dilakukan.	Masih ada karyawan yang masih belum menerapkan sistem perizinan dalam meninggalkan pekerjaan.
6	PP Bab XXVII tentang Ketidakmampuan Bekerja Karena Sakit Pasal 44 ayat 1 berbunyi “Setiap pekerja yang tidak mampu bekerja karena sakit harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang merawatnya atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.”	Karyawan mengatakan bahwa mereka melakukan izin kerja karena sakit dilakukan via media sosial atau WA, atau bahkan secara lisan.	Perizinan secara resmi yang dilakukan karyawan ketika sakit belum berjalan
7	Tata Tertib Asrama Karyawan: Dilarang merokok didalam asrama.	Karyawan mengaku melanggar tata tertib yang berlaku di asrama. Yaitu meninggalkan sholat fardu (subuh),	Karyawan masih sulit mengubah

No	Aturan	Realita	Analisis
	Wajib melaksanakan sholat fardhu secara berjamaah di mushola. Dilarang keluar malam melebihi batas waktu yang telah ditentukan (21.00 WIB) kecuali telah mendapat izin dari perusahaan.	tidak berjamaah, merokok, dan keluar malam. Tata tertib tersebut berkaitan dengan kewajiban kebiasaan seperti sholat fardhu, kebiasaan berjamaah, dan kebiasaan merokok. Tata tertib ini diberlakukan dengan tujuan untuk menciptakan karakter baik pada diri karyawan. Selain itu, larangan keluar malam dimaksudkan untuk menjaga nama baik perusahaan sekaligus meminimalisir kejadian tidak diinginkan yang mungkin dapat menimpa karyawan diluar perusahaan.	kebiasaan dan berdampak pada pelanggaran tata tertib
8	Tata Tertib Asrama Karyawan pada poin 4 (empat) mengenai Pelanggaran dan Sanksi. Jenis sanksi dikategorikan menjadi 5 tingkatan sanksi, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> . Teguran . SP 1 . SP 3 . Skorsing . Penundaan Kenaikan Gaji 	Karyawan yang melakukan pelanggaran mendapatkan sanksi berupa teguran.	Belum ada pendataan mengenai riwayat pelanggaran karyawan.

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Data tersebut menunjukkan bahwa bagaimana realita perilaku karyawan jika dibandingkan dengan unsur kedisiplinan berdasarkan aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Selain terlihat bahwa adanya perilaku indisipliner, berdasarkan analisis tersebut juga ditemukan bahwa adanya peraturan yang kurang diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan hal ini, rekomendasi sebagai salah satu langkah strategis dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini pun diberikan. Kurangnya pengetahuan dan penerapan aturan oleh karyawan dalam aktivitas sosial dan kerja dalam perusahaan menuntut perlunya menginformasikan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Pemaparan dan penjelasan peraturan perusahaan serta menampilkan peraturan yang berlaku di tempat kerja dapat dilakukan sebagai langkah edukasi dan sosialisai mengenai apa saja yang menjadi ketaatan karyawan dan apa saja batasan perilaku ditempat kerja. Hal ini diperlukan agar karyawan tahu mengenai aturan yang ada sehingga dapat memunculkan sikap hormat dalam diri karyawan dan perasaan suka rela menaati aturan dan ketetapan perusahaan (Daulay et al., 2019).

Kemudian, keteladanan dan ketegasan seorang pemimpin juga diperlukan untuk mengarahkan dan membimbing karyawan kepada perilaku disiplin dan taat aturan. Romadhon et al., (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengarahan dari pemimpin sangat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku disiplin guna menjadikan lingkungan perusahaan lebih nyaman.

Selain pemimpin yang bersifat mengarahkan perilaku karyawan, lingkungan kerja seperti rekan kerja juga dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam berperilaku. Hal ini juga diungkapkan

oleh Wiryawan, *et al.* (2020) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi karyawan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Sehingga perlunya perusahaan menciptakan lingkungan yang positif, disiplin dan taat aturan serta menindak tegas karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Sebab perilaku negatif karyawan dapat menular pada karyawan dan dapat berujung pada lingkungan kerja yang kurang disiplin dan lalai aturan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan, apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi, serta langkah strategis apa yang dapat dilakukan guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PT SM, terutama karyawan bagian oven. Berdasarkan hasil temuan dan amatan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT SM, terutama bagian oven masih rendah. Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah dari diri sendiri dan faktor lingkungan sosial. Adanya hubungan positif psikologis karyawan terhadap lingkungan yang disiplin, motivasi diri, serta rasa tanggung jawab sebagai anggota perusahaan dalam diri karyawan berperan besar dalam mengarahkan perilaku karyawan menjadi taat aturan dan disiplin. Lingkungan sosial seperti rekan kerja dan atasan seperti bimbingan, motivasi dan keteladanan juga mendorong mereka untuk bersikap disiplin. Langkah strategis untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yaitu dengan memberikan edukasi dan sosialisasi mengenai peraturan perusahaan sebagai langkah untuk mengingatkan kembali karyawan mengenai aturan apa saja yang berlaku di perusahaan. Selain edukasi, bimbingan dan peran pemimpin dalam memberikan pengarahan dan keteladanan dalam berperilaku disiplin serta menindak karyawan yang lalai aturan juga diperlukan untuk mengurangi efek negatif dari perilaku menyimpang kepada karyawan lain.

Penelitian ini juga memberikan rekomendasi manajerial terhadap perusahaan berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan. Beberapa rekomendasi yang diberikan antara lain:

1. Perlunya menampilkan peraturan yang berlaku di tempat kerja, dengan harapan agar setiap individu dapat membaca dan memahami apa saja aturan yang berlaku dan perilaku seperti apa yang dibatasi oleh perusahaan.
2. Perlunya menerapkan program penilaian kinerja karyawan guna menilai kinerja sekaligus sikap disiplin kerja karyawan.
3. Perlunya memberikan program reward guna memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sekaligus memotivasi untuk berperilaku disiplin.
4. Perlunya membenahi database karyawan mengenai pelanggaran dan prestasi kerja guna mendukung kebutuhan informasi karyawan dalam program penilaian kinerja.
5. Perlunya menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawan guna mengurangi resiko kecelakaan kerja.
6. Perlunya PT Surya Tsabat Mandiri membenahi *workplace*, terutama bagian oven guna menciptakan lingkungan, tempat sekaligus suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Andhika, R. & Pane, D.N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95-103. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/209>
- Bauer, T., and Erdogan, B. (2010). *Organizational Behavior*: (1.1 Ed). Irvington: Flat World Knowledge.

- Bugdol, M. (2018). *Human Resource Management*. Krakow: Springer International Publishing.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v1i1.3612>
- Liu, Y., Hau, K. T., Liu, H., Wu, J., Wang, X., & Zheng, X. (2020). Multiplicative effect of intrinsic and extrinsic motivation on academic performance: A longitudinal study of Chinese students. *Journal of Personality*, 88(3), 584–595. <https://doi.org/10.1111/jopy.12512>
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 5082–5092.
- Nasir, M., Taufan, R.R., Fadhil, M., dan Syahnur, M. H. (2020). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(April), 183–193. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(August), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). *Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)*. 4, 71–86. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1692>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Academia Open*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.1767>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sarkol, Y., Fitria, H., & Missriani, M. (2021). The Influence of Leadership and Motivation Work ti Discipline Work Teachers in High School. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 6(3), 656-659. <https://doi.org/10.29210/021104jpgi0005>
- Setiawan, A.S. (2013). Hubungan Dimensi Motivasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 175-185.
- Simorangkir, A.C., Pakpahan, B.A.S., and Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership in Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125-132. <http://e-journal.iakntarutung.ac.id/index.php/humaniora>
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Ed. 2). Tangerang Selatan: Katalog Dalam Terbitan.
- Vanesa, Y.Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M.T. (2019). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation on Employee Discipline in PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management*, 2(3), 37-45.
- Wiryawan, T.W., Risqon, & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 1(1), 59-78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>