

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ PEKANBARU

Imigrasi Halawa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

Email: imihalawa48@gmail.com

diterima: 15/02/2024; direvisi: 11/03/2024; diterbitkan: 30/04/2024

Abstract: This research is entitled analysis of employee work discipline at PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru. This research was conducted using a qualitative method with the population used being all employees of PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru with a sample of 38 people. The results of this research are (1) Indicators of clarity of goals and employee abilities at PT Artaboga Cemerlang are in the good category, meaning that employees are aware of the goals of the work they do and already know their abilities. (2) The role models of leaders at PT Artaboga Cemerlang are in the bad category. Leaders have not set a good example and are in accordance with what is said to employees. (3) Justice at PT Artaboga Cemerlang is in the good category. There is still a lack of justice from leaders and a lack of equality between employees. (4) Rewards given by PT Artaboga Cemerlang are in the good category. Employees receive good salaries, incentives and facilities. (4) Inherent supervision at PT Artaboga Cemerlang is still in the good category. Employees are still monitored in their attitudes, behavior and work enthusiasm every month. (5) The sanctions given to PT Artaboga Cemerlang employees are appropriate. Firm and consistent sanctions have also been given if there are employees who are not disciplined. (7) The firmness of the leadership is also in a fairly good condition. Firmness towards employees is very necessary so that employees are more responsible for their work. (8) The human relations between employees at PT Artaboga Cemerlang are good and harmonious. Employees are close to each other and maintain good relationships at work. (9) The decline in work discipline of PT Artaboga Cemerlang employees is caused by the poor example of leadership given by the company to employees. This is measured by the variable sub-indicators, namely. Unfair leadership, and employees who feel they have not been treated equally with other employees. (10) Another factor that causes the decline in work discipline of employees in this study is due to the lack of justice in the company. Based on the results of the recapitulation of the results of respondents' responses to the sub-indicators studied, namely: the granting of rights & obligations that are not yet equal and the failure to achieve equality between one employee and another.

Keywords: *Work Discipline, PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru.*

PENDAHULUAN

Setiap bisnis didirikan dengan tujuan menghasilkan keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Hanya ketika karyawan dapat bekerja dengan baik dan berkolaborasi secara efektif, tujuan ini dapat tercapai. Artinya jika seseorang berkinerja baik maka organisasi akan berhasil mencapai tujuannya. Karena kinerja pegawai ditentukan oleh apa yang dilakukan pegawai, maka sejumlah faktor, seperti kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan

sikap kooperatif, mempengaruhi komposisi tenaga kerja suatu organisasi.

Untuk mampu menciptakan hal yang baik tersebut, perusahaan harus memiliki manajemen yang berdaya guna dan berinovasi. Kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil ditentukan oleh beberapa elemen, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Selain aspek produksi lainnya, sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, dunia usaha harus memanfaatkan sepenuhnya pengembangan dan penggunaan tenaga kerja mereka saat ini, karena hal ini akan

memungkinkan mereka mencapai tujuan mereka dan mengubahnya menjadi modal dasar yang berguna.

Sistem presentasi kerja merupakan suatu sistem kepegawaian yang dimana kedudukan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan atau kenaikan pangkat ditentukan oleh kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Masa kerja bertahun-tahun tidak dihargai dalam sistem prestasi kerja ini; sebaliknya, prestasi kerja harus ditunjukkan melalui kelulusan ujian dan pencapaian nyata. Selain kenaikan pangkat tersebut, karyawan harus di motivasi agar meningkatkan produktivitasnya di perusahaan. Salah satu wujud balas jasa yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan upah atau gaji yang layak kepada karyawan agar meningkatkan gairah kerja dan meningkatkan kedisiplinan dalam diri karyawan tersebut sehingga produktibitas karyawan tersebut akan meningkat dan hal ini tentunya akan menguntungkan perusahaan.

Adapun fenomena yang ditemukan dari lapangan yaitu terjadi kenaikan gaji karyawan setiap tahunnya pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru, yaitu pada tahun 2019 gaji yang diperoleh adalah Rp35.834.000 , sedangkan pada tahun 2020 sebesar Rp36.929.000 pada tahun 2021 sebesar Rp37.586.000 pada tahun 2022 Rp38.964.000 dan pada tahun 2023 Rp41.473.100. Hal ini dapat menjadi unsur yang mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan pada PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru. Dengan gaji yang terus meningkat karyawan akan semakin giat bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas,

PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi. Bakat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik, PT Artaboga Cemerlang mampu mendapatkan pengakuan sebagai perusahaan distributor terbaik di

Indonesia. Penghargaan sebagai *The Best Food And Distributor* dan telah berhasil diraih setiap tahunnya.

Sebagi suatu perusahaan yang cukup besar, maka karyawan dituntut untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pengiriman barang dan suplay barang ketoko-toko yang telah ditentukan. Dengan adanya pekerjaan seperti ini maka perusahaan membutuhkan keyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Jumlah karyawan akhir tahun 2018 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 32 orang karyawan dengan tingkat absensi 1,29%. Tahun 2019 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 35 orang dengan tingkat absensis 1,41% . tahun 2020 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru 35 orang dengan tingkat presentasi 1.50%, tahun 2021 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 38 orang dengan tingkat presentasi 1,55%, tahun 2022 jumlah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru sebanyak 38 orang dengan tingkat presentasi 1,56%.

Dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapai standar instasi maka pimpinan dalam setiap bagian instasi harus selalu berusaha dan mampu menggunakan kewenanganyan untuk dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. sebab walaupun seorang pimpinan itu memiliki kemampuan dan sklil yang baik tanpa didukung oleh karyawan yang mempunya gairah kerja dan prestasi kerja yang tinggi sudah tentu rencana kerja atau terget yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni bagaimana seorang pemimpin mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan tidak dimilikinya, seperti sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya fasilitas dan sumber daya lainnya (Hadiyati; 2017; 4).

Manajemen berasal dari kata *to manager* yang berarti mengatur. Penataan dilakukan melalui proses dan disusun berdasarkan urutan fungsi manajemen. Jadi, manajemen adalah suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan: 2014; 1).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2019:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja, pemeliharaan hubungan industrial, dan pemeliharaan hubungan industrial dalam rangka mencapai tujuan. mencapai tujuan. perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Nurmansyah (2019;14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua keputusan manajemen yang berhubungan dengan pengoptimalan kontribusi dari penggunaan SDM perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan dari perusahaan.

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku disekitarnya dan kedisiplinan pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.” Nadeak (2020:181) “salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik”.

Sinambela (2019:332) mempunyai arti bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat anda bekerja, karena kedisiplinan dalam suatu kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila sebagian pegawai mentaati peraturan yang ada.

Menurut (Siagian 2014; 305) disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut dengan sukarela bekerja sama dengan pegawai lainnya dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2016) pada hakikatnya adalah berbagai faktor yang mempengaruhi seberapa disiplin tenaga kerja suatu organisasi, seperti:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh tujuan dan bakat. Tujuan yang dicapai harus tepat, ideal, dan cukup sulit dalam kaitannya dengan keterampilan pekerja.
2. Karena bawahan pemimpin menghormatinya, keteladanan pemimpin sangat penting dalam mendefinisikan disiplin staf.
3. Gaji dan pekerjaan mempunyai dampak terhadap disiplin pegawai karena membuat pekerja merasa puas dan menikmati pekerjaannya atau organisasinya.
4. Karena sifat dan ego manusia selalu ingin diperlakukan sama dan membuat kita merasa berarti, keadilan mendorong kedisiplinan karyawan.
5. Pengawasan terlampir, atau waskat, adalah tindakan nyata dan terbaik untuk menegakkan disiplin di antara anggota staf. Waskat menyatakan, agar dapat mengawasi bawahannya secara efektif, atasan harus memperhatikan moralitas, etos kerja, dan sikapnya.
6. Sanksi berupa hukuman sangat penting untuk menjaga disiplin staf. Karyawan akan lebih cenderung melanggar kebijakan perusahaan ketika

hukumannya lebih berat, dan sikap serta tindakan disiplin mereka menurun.

7. Ketegasan tindakan atasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sangat penting bagi pemimpin untuk menunjukkan keberanian dan ketegasan dengan mendisiplinkan setiap karyawan yang kurang disiplin sesuai dengan konsekuensi yang telah ditetapkan.

Hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja berkontribusi terhadap kedisiplinan perusahaan. Hubungan bisa bersifat horizontal atau vertikal.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Artaboga Cemerlang Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Garuda Sakti Kilometer 3 Pergudangan Central Prima No 01A Kota Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini pada tahun 2022 adalah 38 Insan PT Artaboga Cemerlang.

Untuk mengkaji data dari instansi dan menyusunnya menurut sub pembahasan, digunakan pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk tabel, dianalisis, dan dibandingkan dengan teori yang mendasari pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa kejelasan tujuan dan kemampuan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan baik dan sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,52. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kedisiplinan karena kejelasan tujuan yang baik dan kemampuan karyawan yang terampil akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas,

diperoleh hasil bahwa teladan pemimpin karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,44. Atasan tidak berlaku adil terhadap karyawan yang ada di Pekanbaru dengan kantor cabang lainnya. Pemimpin sering pilih kasih dan membanding-bandingkan kinerja karyawan cabang satu dan cabang lainnya. Pemimpin juga belum mampu memberikan teladan yang baik yang sesuai dengan perkataannya yang patut ditiru oleh bawahan. Hal ini berarti teladan pemimpin yang masih kurang baik mengakibatkan turunnya disiplin kerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini tentu perlu di evaluasi agar lebih meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa balas karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya perolehan skor rata-rata sebesar 3,51.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa keadilan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan kurang baik dan belum sesuai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,27. Indikator ini adalah indikator dengan poin terendah di bandingkan indikator lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa pengawasan melekat karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,39.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa sanksi karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan baik dan sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,54.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa ketegasan pemimpin pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan baik dan sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 3,47.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan sub indikator diatas, diperoleh hasil bahwa hubungan kemanusiaan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dapat dikatakan baik dan sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata sebesar 4,09. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis dan baik. Karyawan juga akrab di tempat kerja dan menjalin silaturahmi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Indikator kejelasan tujuan dan kemampuan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik, artinya karyawan sudah menyadari tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dan sudah mengetahui kemampuan yang dimiliki.
2. Teladan Pemimpin yang ada di PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik. Pemimpin belum memberi contoh yang baik dan sesuai dengan apa yang dikatakan kepada para karyawan.
3. Keadilan yang ada di PT Arta Boga Cemerlang adalah indikator disiplin dengan nilai terendah yaitu 3,27. Masih kurangnya keadilan pemimpin dan kurangnya kesetaraan antar karyawan.
4. Balas Jasa yang diberikan PT Arta Boga Cemerlang sudah dalam kategori cukup baik. Karyawan mendapatkan gaji, insentif dan fasilitas yang baik.
5. Pengawasan melekat di PT Arta Boga Cemerlang masih dalam kategori cukup baik. Karyawan masih diawasi dalam sikap, perilaku maupun gairah bekerja setiap bulannya.
6. Sanksi yang diberikan kepada

karyawan PT Arta Boga Cemerlang sudah sesuai. Sanksi yang tegas dan konsisten juga sudah diberikan apabila ada karyawan yang tidak disiplin.

7. Ketegasan pimpinan juga dalam kondisi cukup baik. Ketegasan terhadap karyawan sangat diperlukan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
8. Hubungan kemanusiaan antar karyawan yang terjalin pada PT Arta Boga Cemerlang sudah baik dan harmonis. Karyawan saling akrab dan menjalin silaturahmi yang baik dalam bekerja.
9. Turunnya disiplin kerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang disebabkan oleh tidak baiknya teladan pimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini diukur dari sub indikator variabel yaitu. Pimpinan yang tidak adil, dan karyawan yang merasa belum diperlakukan setara dengan karyawan lainnya.
10. Faktor lainnya yang menyebabkan turunnya disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah karena kurangnya keadilan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap sub indikator yang diteliti yaitu : pemberian hak & Kewajiban yang belum sama serta belum tercapainya kesetaraan antar karyawan satu dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadiyati, 2017, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru: CV. Karya Nofa
- Hasibuan, Malayu SP, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 14, Jakarta: Bumi Aksara
- Nurmansyah. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep -Teori dan Penelitian*. Pekanbaru: Unilak Press
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana