

Analisis Disiplin Kerja Karyawan Cv. Anyam Bumi

Analysis Of Employee Work Discipline At Cv. Ayam Bumi

Paradisa Sumirat¹, Fizi Fauziya².

(Center, Cambria, 14pt)

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Paradisa Sumirat¹, email: paradisa10121219@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Disiplin kerja, karyawan, pendekatan kualitatif

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai pada CV. Anyam Bumi Bandung. Isu ini penting karena kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam menunjang produktivitas dan efisiensi kerja di lingkungan perusahaan. Fenomena indisipliner yang ditemukan, seperti makan dan tidur saat jam kerja serta meninggalkan tempat kerja tanpa izin, menunjukkan lemahnya penerapan aturan yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur, observasi langsung di lingkungan kerja, serta dokumentasi terhadap 30 informan dari berbagai departemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki aturan tertulis mengenai kedisiplinan kerja, implementasinya belum optimal. Beberapa faktor yang memengaruhi rendahnya kedisiplinan antara lain kurangnya ketegasan dari pihak manajemen, lemahnya sistem pengawasan, tidak adanya sistem penghargaan yang efektif, serta budaya kerja yang terlalu kekeluargaan sehingga mengaburkan batas profesionalisme. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan berorientasi pada kinerja.

A B S T R A C T

Keywords:

Work discipline, employees, qualitative approach

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i1>
7

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

This study aims to analyze the level of employee work discipline at CV. Anyam Bumi Bandung. This issue is important because discipline is a key factor in supporting productivity and work efficiency in the company environment. The phenomenon of indiscipline found, such as eating and sleeping during work hours and leaving the workplace without permission, indicates weak implementation of established rules. This research approach uses a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of semi-structured interviews, direct observation in the work environment, and documentation of 30 informants from various departments. The results show that although the company has written rules regarding work discipline, their implementation is not optimal. Several factors that influence low discipline include a lack of firmness from management, a weak supervisory system, the absence of an effective reward system, and a work culture that is too familial, blurring the boundaries of professionalism. This study recommends the need for comprehensive improvements through strengthening internal supervision, consistent application of rules, and the imposition of proportional sanctions and rewards. These findings contribute to the development of human resource management science, and can serve as a reference for companies in creating a more orderly, productive, and performance-oriented work environment.

1. Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas perusahaan, terutama dalam industri manufaktur seperti CV. Anyam Bumi. Perusahaan CV. Anyam Bumi merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi benang berwarna dan kain yang jumlah produksinya bergantung kepada pesanan dari pelanggan. Berdasarkan sistem yang ada dalam perusahaan menuntut kedisiplinan dan produktifitas karyawan untuk memenuhi target produksi dan menjaga kualitas produk. Akan tetapi, keberhasilan tersebut tidak dapat dicapai apabila tidak adanya kedisiplinan yang kuat dan produktifitas dari setiap karyawan.

Berdasarkan wawancara terhadap 30 pegawai pada CV. Anyam Bumi ditemukan beberapa permasalahan disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja yang ditemukan berdasarkan wawancara pendahuluan sebagaimana bisa dilihat dalam tabel 1. Dari wawancara pendahuluan diperoleh informasi bahwa masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan diantaranya: makan pada jam kerja, tidur pada saat jam kerja, dan karyawan tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja.

Tabel 1
Wawanacara Pendahuluan

NO	PERMASALAHAN DISIPLIN	PEGAWAI YANG TIDAK DISIPLIN	KETERANGAN
1	Makan pada jam kerja	17	Departemen Umum
2	Tidur pada jam kerja	6	Karyawan Harian
3	Karyawan tidak berada di kantor saat jam kerja	11	Departemen Celup
JUMLAH		34	

Dari Tabel 1 menunjukkan adanya indikasi masalah pada disiplin kerja karyawan di CV. Anyam Bumi dan membutuhkan perhatian dari pihak manajemen agar permasalahan disiplin kerja ini tidak menghambat produktifitas karyawan dan perusahaan.

Faktor disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produktifitas bagi perusahaan yang mendukung pada tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan (*profit*). Dengan demikian karyawan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggungjawab dan kemungkinan besar tidak akan mencuri waktu kerja hanya untuk melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif dalam berbagai aspek, seperti produktivitas pegawai, efisiensi operasional, dan kualitas hasil kerja. Selain itu, disiplin kerja membantu mencegah terjadinya konflik internal, memperkuat hubungan antar pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja karena adanya keteraturan dalam aktivitas operasional. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi aspek penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan pegawai yang terjadi di berbagai instansi, baik pemerintah maupun swasta yang menunjukkan bahwa masalah ini bersifat umum, jika hal ini tidak segera dikendalikan maka ketidakdisiplinan bisa menjadi penyakit moral yang menular diantara pegawai dalam perusahaan atau instansi pemerintah dan swasta. Dari fenomena diatas, tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai disiplin kerja pegawai pada CV. Anyam Bumi.

2. Kajian Teori

2.1 Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja merupakan sikap atau perasaan taat dan patuh yang harus dimiliki oleh pegawai terhadap nilai-nilai yang dipercaya menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja meliputi ketaatan pegawai terhadap peraturan atau norma positif yang berlaku di lingkungan perusahaan. Didalam literatur manajemen dan organisasi, disiplin kerja diartikan sebagai suatu kewajiban yang harus diterapkan oleh kantor atau instansi untuk dapat memastikan kedisiplinan pegawai serta dapat meningkatkan efisiensi kerja. Disiplin sangat diperlukan karena disiplin dapat membantu pegawai untuk

meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan pada saat didalam kantor tempat bekerja. Disiplin kerja adalah kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai terhadap peraturan serta ketentuan perusahaan.

Rahayu dan Wahyuni (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mempengaruhi produktivitas di organisasi. Disiplin kerja adalah perilaku yang perlu ditanamkan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi maupun luar organisasi, setiap orang perlu mengikuti serta menaati semua peraturan yang berlaku dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia untuk menerima semua konsekuensi jika melanggar aturan tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh Pranitasari dan Khotimah (2021). Sedangkan Adilase dan Subrata (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan dari manajemen untuk mendorong semua anggota di sebuah organisasi untuk dapat memenuhi tuntutan dari semua aturan yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Syiva et al., (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja ialah perilaku pegawai untuk bisa menjalankan aturan, prosedur dan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Tjahjadi 2025:116) menjelaskan bahwa ada beberapa dimensi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Hal ini dapat dilihat saat jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ada di dalam perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi
Peraturan ini mengenai dasar mengenai cara berpakaian dan tingkah laku saat bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Hal ini ditujukan untuk melakukan cara-acara dalam pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta bagaimana cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/organisasi
Peraturan ini mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai pada saat bekerja di dalam perusahaan.

2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam Sukiyyah et al., (2021) bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif, yaitu langkah yang dilakukan untuk dapat mendorong pegawai agar bisa mematuhi pedoman kerja serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sejak awal.
2. Disiplin Korektif, yaitu usaha untuk dapat membina pegawai agar kembali menaati aturan yang sudah berlaku serta mengarahkan mereka semua agar tetap bertindak sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. Disiplin Progresif, yaitu tindakan pemberian sanksi secara tegas yang semakin berat kepada pegawai yang sudah melakukan pelanggaran secara berulang.

2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Rozi (2023:77) menjelaskan bahwa terdapat beberapa poin yang dapat dijadikan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Menaati semua ketentuan dalam peraturan perundangundangan,
2. Dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh kesadaran, pengabdian dan tanggung jawab,
3. Bekerja dengan jujur, tertib, bersemangat, dan cermat,
4. Menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh atasan yang berwenang

2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Sastrodiwiryo dalam (Khaeruman 2021:24) menyatakan secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut

1. Bertujuan agar para pegawai menepati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan sebaik-baiknya.

2. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan.
3. Bertujuan agar dapat menggunakan dan memelihara sarana serta prasarana barang dan jasa perusahaan dengan baik.
4. Bertujuan agar dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang telah belaku di dalam perusahaan.
5. Bertujuan agar pegawai dapat mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sangat tinggi sesuai dengan harapan dari perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Pada penelitian ini, peneliti fokus mengekplorasi fenomena disiplin kerja pegawai CV. Anyam Bumi meliputi bagaimana bentuk disiplin diterapkan pada lingkungan kerja dan sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan perusahaan, serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan tersebut, baik dari internal maupun eksternal.

3.2 Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sampel yang dipilih adalah pegawai CV Anyam Bumi sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, peneliti dapat memilih individu yang benar-benar memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, sehingga informasi yang diperoleh lebih tepat sasaran.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu mengamati secara langsung objek atau fenomena yang sedang diteliti. Observasi seringkali digunakan untuk dapat menilai tingkah laku individu atau proses terjadinya suatu kegiatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi untuk mengamati mengenai bagaimana gambaran disiplin kerja secara langsung ataupun tidak langsung di CV. Anyam Bumi.
2. Wawancara, yaitu metode yang sering digunakan peneliti dalam mengumpulkan data kualitatif. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek penelitian untuk dapat pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman, sikap, dan informasi terhadap topik tertentu. Wawancara kualitatif menjadi cara yang sangat efektif untuk menggali pemahaman secara kompleks dan mendalam mengenai berbagai permasalahan. Peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur karena peneliti memberikan pertanyaan yang longgar kepada narasumber.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan, menelaah, serta menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari rekaman dan dokumen. Oleh sebab itu, dokumentasi menjadi salah satu sumber pendukung yang dapat memperkuat temuan dalam penelitian ini agar lebih menyakinkan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menerapkan analisis deskriptif kualitatif menggunakan model dari Miles dan Huberman dalam (Mokat 2024:127) sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data ini dilakukan dengan cara membuat abstraksi atau rangkuman untuk hasil dari isi wawancara yang terekam secara sistematis. Abstraksi disusun untuk mendapatkan poin yang penting

2. Penyajian Data

Penyajian data ini dapat dilakukan dengan cara mengambil pokok-pokok akan tetapi dengan menjamin kesahihannya sebagai gambaran yang menyeluruh atau bagian tertentu saja, misalkan ragam jenis matriks, grafik dan bagan. Data dikontrol dalam bentuk sederhana dan praktis.

3. Verifikasi

Verifikasi atau menarik sebuah kesimpulan, memungkinkan peneliti untuk dapat melakukan observasi selama proses berlangsung. Sejak awal kajian, peneliti sudah berusaha untuk menemukan

makna dari sebuah data yang telah dikumpulkan untuk ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang beragam dilakukan untuk memperoleh tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

1. Menaati semua ketentuan dalam peraturan perundangundangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa secara umum CV. Anyam Bumi telah memiliki aturan dan ketentuan tertulis dalam menjalakan disiplin kerja. Aturan tersebut disampaikan kepada pegawai saat awal masuk bekerja. Namun demikian, dalam pelaksanaan aturan tersebut belum berjalan secara maksimal.

Beberapa informan menyampaikan bahwa aturan hanya berlaku secara administratif dan terkesan menjadi formalitas belaka. Banyak pegawai melanggar tanpa mendapatkan teguran atau sanksi yang jelas. Bahkan, pelanggaran dianggap hal biasa dan menjadi kebiasaan. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan penegakan terhadap peraturan internal yang selaras dengan prinsip menaati ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan tanggung jawab sebagai pegawai. Dengan demikian, pelaksanaan disiplin yang seharusnya dapat sejalan dengan peraturan perundangundangan belum dapat terealisasi secara optimal di lingkungan kerja CV. Anyam Bumi.

2. Dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh kesadaran, pengabdian dan tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan masih belum merata dan cenderung menurun. Beberapa pegawai mengakui bahwa kedisiplinan di tempat kerja cenderung longgar, terutama jika atasan tidak hadir. Pegawai bebas keluar di luar waktu istirahat yang menyebabkan terganggunya alur kerja dan menurunnya efektivitas operasional tim. Pegawai baru pun cenderung mengikuti pola lama yang kurang disiplin sebab sudah menjadi budaya yang dibiarkan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai CV. Anyam Bumi dalam melaksanakan tugas masih tergolong lemah dan tidak merata. Budaya kerja longgar, lemahnya pengawasan, dan kurangnya tindak lanjut terhadap pelanggaran yang menjadi faktor utama memengaruhi rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Jika kondisi ini dibiarkan, akan menghambat kinerja individu dan mengganggu efektivitas tim dan operasional perusahaan secara keseluruhan.

3. Bekerja dengan jujur, tertib, bersemangat, dan cermat

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, dapat dilihat bahwa penerapan disiplin kerja dalam hal ketertiban, semangat kerja, dan ketelitian masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kebiasaan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan makan selama jam kerja. Hal ini menunjukkan lemahnya kesadaran individu terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah diterapkan.

Dari segi semangat kerja, beberapa pegawai datang hanya untuk sekadar hadir, tanpa menunjukkan inisiatif atau keinginan untuk berkembang. Kondisi ini diperkuat oleh pengakuan pihak HRD yang menyatakan bahwa ada pegawai yang tampak tidak memiliki motivasi kerja, terutama karena merasa aman di posisinya dan menganggap pelanggaran bukan hal serius. Rasa aman ini muncul karena lemahnya pengawasan dan tidak adanya sanksi tegas dari pihak manajemen.

Dalam aspek kerja cermat dan jujur, tidak ditemukan indikasi ketidakjujuran seperti manipulasi data. Namun, perilaku menunda pekerjaan atau mengalihkan tugas tanpa alasan mencerminkan kurangnya ketelitian dan tanggung jawab, serta lemahnya komitmen terhadap kualitas kerja. Budaya kerja yang terlalu kekeluargaan memengaruhi menurunnya disiplin kerja. Banyak pegawai merasa tidak enak untuk menegur rekan kerja yang melakukan pelanggaran, sehingga perilaku tidak tertib menjadi hal yang lumrah dan dibiarkan terus berlanjut. Dalam aspek kerja cermat dan jujur, tidak ditemukan indikasi ketidakjujuran seperti manipulasi data. Namun, perilaku menunda pekerjaan

atau mengalihkan tugas tanpa alasan mencerminkan kurangnya ketelitian dan tanggung jawab, serta lemahnya komitmen terhadap kualitas kerja.

4. Menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh atasan yang berwenang

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai CV. Anyam Bumi masih tergolong rendah. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya perilaku indisipliner yang terjadi di tempat kerja seperti keluar ruangan tanpa izin hingga tertidur di area kerja. Meskipun beberapa pelanggaran sempat ditegur secara lisan oleh atasan atau HRD, namun tidak ada tindak lanjut berupa sanksi tegas, sehingga pegawai cenderung mengabaikan aturan dan mengulangi pelanggaran yang sama.

Budaya kerja yang terlalu kekeluargaan dan minimnya pengawasan juga turut memperburuk situasi, karena menciptakan suasana kerja yang terlalu longgar dan permisif. Bahkan ketika ada masukan dari pegawai mengenai ketimpangan kedisiplinan antar divisi, manajemen belum mengambil langkah nyata. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap aturan perusahaan belum berjalan secara optimal akibat lemahnya pengawasan, kurangnya keteladanan dari atasan, serta belum diterapkannya sistem reward and punishment secara konsisten.

4.2 Pembahasan

Pada pembahasan, peneliti membahas secara mendalam temuan di lapangan dengan mengacu pada hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di CV. Anyam Bumi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 30 informan serta observasi di lapangan, ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja di perusahaan ini masih belum berjalan optimal. Meskipun perusahaan telah memiliki peraturan tertulis mengenai jam kerja, waktu istirahat, serta larangan meninggalkan area kerja tanpa izin, pelaksanaannya tidak disertai dengan pengawasan yang konsisten dan sanksi yang tegas. Banyak pelanggaran terjadi namun dibiarkan begitu saja tanpa ada konsekuensi nyata. Teguran pun hanya diberikan secara lisan dan sering kali tidak ditindaklanjuti, sehingga pegawai merasa bebas untuk mengulangi pelanggaran yang sama.

Budaya kerja yang terlalu kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang memperlemah penerapan disiplin. Hubungan yang terlalu akrab antara atasan dan bawahan membuat pegawai merasa tidak enak jika harus menegur satu sama lain. Akibatnya, pelanggaran-pelanggaran kecil lamakelamaan menjadi hal biasa. Beberapa pegawai bahkan mengaku bahwa mereka merasa kehilangan semangat karena lingkungan kerja yang permisif ini membuat upaya mereka untuk disiplin dan bertanggung jawab tidak dihargai atau diteladani. Mereka yang berusaha menjaga kinerja justru harus menanggung beban tambahan akibat kelalaian rekan kerja lainnya.

Temuan ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (Noor & Prasetyo 2023:87), bahwa disiplin kerja bukan hanya sebatas mengikuti aturan tertulis, tetapi merupakan cerminan dari sikap, komitmen, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Disiplin yang ideal membutuhkan keseimbangan antara kesadaran individu dan sistem pengawasan yang tegas. Jika aturan tidak dilaksanakan secara konsisten, maka semangat kerja dan produktivitas pegawai pun ikut menurun. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang menunjukkan kesadaran penuh dalam melaksanakan tugas. Beberapa tugas tertunda karena pegawai yang bertanggung jawab harus menunggu data dari rekan kerja yang meninggalkan ruangan tanpa izin atau menunda pekerjaan mereka.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab belum menjadi budaya yang melekat kuat dalam lingkungan kerja CV. Anyam Bumi. Beban kerja tidak seimbang karena hanya ditanggung oleh segelintir orang yang memiliki inisiatif dan komitmen tinggi, sementara yang lain bersikap santai dan kurang peduli terhadap target tim. Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu seperti oleh JD Haqi dan RA Hidayati (2023) yang menyimpulkan bahwa rendahnya disiplin kerja ditunjukkan melalui keterlambatan, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Fenomena serupa juga terlihat pada penelitian oleh A. Supriani dan D. Maryono (2024), yang menyatakan bahwa belum adanya aturan tertulis dan sanksi yang jelas menyebabkan pegawai cenderung bersikap seenaknya, sehingga kinerja tim tidak optimal.

Selain itu, dalam aspek seperti ketertiban, semangat kerja, dan ketelitian, banyak pegawai yang menunjukkan perilaku kurang profesional. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka sering melihat rekan kerja keluar tanpa izin, makan di area kerja saat jam kerja, bahkan duduk-duduk santai tanpa mengerjakan tugas. Minimnya sistem penghargaan bagi pegawai yang rajin juga menjadi penyebab

menurunnya motivasi kerja. Tanpa adanya apresiasi atau sistem insentif, pegawai merasa bahwa usaha mereka untuk bekerja disiplin tidak dihargai, sehingga perlahan-lahan semangat tersebut memudar. Ini selaras dengan temuan dari O. Ramadhani dan A. Jamaludin (2022) yang menyatakan bahwa kurangnya apresiasi serta tidak adanya sistem penghargaan membuat disiplin kerja karyawan menurun.

Meskipun aturan perusahaan telah disusun secara tertulis dan disampaikan kepada seluruh pegawai, kenyataannya banyak pelanggaran yang dibiarkan tanpa tindakan. Beberapa pegawai bahkan menyebutkan bahwa sanksi hanya diberikan secara lisan, tanpa tindak lanjut, dan hal ini memperkuat anggapan bahwa aturan tersebut hanya formalitas. Ketika pimpinan tidak memberikan teladan atau bersikap tegas, pegawai pun tidak merasa perlu mematuhi aturan tersebut. Dalam praktiknya, budaya kerja yang terlalu longgar ini membuat profesionalisme sulit tumbuh. Ketiadaan sistem reward and punishment yang dijalankan dengan konsisten menjadi kendala utama dalam membentuk kedisiplinan pegawai.

Implikasi dari kondisi ini cukup signifikan. Jika tidak segera dibenahi, budaya permisif yang terus berkembang akan berdampak buruk terhadap produktivitas dan semangat kerja tim secara keseluruhan. Pegawai baru yang awalnya semangat pun akan meniru pola kerja yang longgar karena tidak melihat adanya sistem yang tegas dan adil. Untuk mengatasi hal ini, CV. Anyam Bumi perlu menerapkan pengawasan rutin, memperjelas konsekuensi atas setiap pelanggaran, dan memperkuat sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja disiplin. Pimpinan juga harus menjadi teladan dalam menerapkan aturan dan menunjukkan bahwa kedisiplinan adalah nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di CV. Anyam Bumi masih tergolong rendah. Pelanggaran terhadap aturan yang tidak diiringi sanksi, lemahnya rasa tanggung jawab individu, dan minimnya pengawasan menjadi penyebab utama. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya ketegasan dalam penegakan aturan serta perlunya motivasi dan apresiasi sebagai faktor pendukung disiplin kerja. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pemberian menyeluruh agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan mendorong setiap pegawai untuk berkontribusi secara optimal.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada CV. Anyam Bumi masih belum terlaksana secara optimal. Perusahaan sebenarnya telah menetapkan aturan tertulis yang mengatur perilaku dan tanggung jawab kerja pegawai, namun penerapannya belum dilakukan secara konsisten dan menyeluruh. Kurangnya ketegasan dalam pengawasan serta minimnya tindakan korektif terhadap pelanggaran menyebabkan banyak pegawai masih menunjukkan perilaku yang tidak disiplin, seperti meninggalkan tempat kerja tanpa izin, makan di jam kerja, serta tidur saat jam operasional masih berlangsung.

Selain lemahnya pengawasan dan penegakan aturan, ketiadaan sistem penghargaan yang efektif juga menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai. Pegawai yang telah menunjukkan kinerja baik tidak mendapatkan bentuk apresiasi yang layak, sehingga menurunkan semangat dan loyalitas dalam bekerja. Hal ini menciptakan kesenjangan antara usaha yang diberikan pegawai dan bentuk pengakuan dari perusahaan, yang seharusnya dapat berfungsi sebagai dorongan untuk mempertahankan kedisiplinan. Ketika penghargaan tidak diberikan secara adil, maka potensi munculnya sikap abai terhadap aturan kerja pun semakin besar.

Lebih jauh, budaya kerja yang terlalu kekeluargaan turut memengaruhi menurunnya profesionalisme pegawai. Hubungan yang terlalu akrab antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan cenderung membuat pelanggaran dianggap hal biasa dan tidak ditindak secara serius. Oleh karena itu, dibutuhkan pemberian secara menyeluruh melalui penguatan pengawasan, penegakan aturan yang tegas dan adil, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang. Selain itu, perlu ditanamkan nilai-nilai kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan, beberapa saran yang dapat diberikan kepada CV. Anyam Bumi dalam menerapkan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Perketat pengawasan dan tegakkan aturan secara konsisten

Manajemen perlu membangun sistem pengawasan internal yang aktif dan konsisten. Aturan yang telah dibuat harus ditegakkan dengan memberikan sanksi yang jelas kepada pegawai yang melanggar, agar aturan tidak hanya menjadi formalitas semata.

2. Terapkan sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang

Penerapan sistem reward and punishment penting untuk membentuk kedisiplinan kerja. Pegawai yang berprestasi perlu diberikan apresiasi secara terbuka, sedangkan yang melanggar perlu diberikan sanksi yang tegas dan adil.

3. Bangun budaya kerja yang professional namun tetap nyaman

Budaya kekeluargaan yang sudah ada perlu diimbangi dengan nilai-nilai profesionalisme. Atasan harus mampu menjadi teladan yang disiplin dan berani bersikap tegas demi menjaga ketertiban dan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, baik berupa bimbingan, motivasi, maupun kontribusi lainnya yang sangat berarti dalam menyelesaikan proses penelitian hingga akhir.

7. Referensi

- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.
- Khaeruman, T. (2021). *Prinsip-prinsip Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mokat, Y. (2024). *Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian Sosial*. Makassar: CV Nur Cahaya.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 18.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Rozi, Yusran. (2023). *Disiplin Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul: Tinjauan dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Adab.