

Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara

Robbi Zidni Ilma

Universitas Teknologi Digital dan robbizidni@digitechuniversitygmail.com

Wahyudin Yusuf

Universitas Teknologi Digital dan wahyudin10120011@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara

Desain/Metode_ Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kualitatif., wawancara individu dilakukan dengan karyawan Klinik Pratama CV. Karsa Mahardika Nusantara untuk memperoleh pandangan mereka tentang disiplin kerja karyawan.

Temuan_ Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Karsa Mahardika Nusantara perlu ditingkatkan. Masalah utama terlihat pada absensi dan keterlambatan karyawan, yang telah ditangani dengan memotong gaji sebagai sanksi yang efektif. Selain itu, dalam hal sikap dan perilaku, masih ada tantangan dalam memastikan karyawan mematuhi perintah atasan serta kurangnya semangat dan inisiatif dalam bekerja, sebagian karena perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya terhadap karyawan

Implikasi_ Diperlukan upaya lebih lanjut untuk memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan motivasi karyawan agar lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Absensi, Karyawan

I. Pendahuluan

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih lebih baik, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien (Arnold et al., 2020).

Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Hal ini dapat menjadi fakta bahwa hari demi hari, perusahaan terus menginginkan karyawannya memiliki kualitas yang lebih baik, karyawan juga yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Maka dari itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perusahaan memberikan aturan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan. Aturan ini bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan (Karina & Ardana, 2020).

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut (Azizah, 2022) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

CV. Karsa Mahardika Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang desain. Pihak manajemen CV. Karsa Mahardika Nusantara sangat paham akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian dan kemampuan masing-masing.

Pihak manajemen CV. Karsa Mahardika Nusantara mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap tingkat pelanggaran yang terjadi selama jam kerja. Berdasarkan observasi awal, masalah mendasar yang kerap terjadi adalah kurangnya profesionalisme dari sebagian karyawan. Hal ini tercermin dalam kebiasaan beberapa karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, tidak berada di posisi mereka dengan alasan yang tidak jelas, dan bahkan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Dampak dari perilaku tersebut tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan tetapi juga dapat merusak kinerja keseluruhan tim. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan disiplin dan profesionalisme di tempat kerja.

Ketegasan seorang pemimpin sangat penting dalam mendisiplinkan pegawainya. Pimpinan perusahaan harus tegas terhadap karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Tentu tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya, apalagi seperti CV. Karsa Mahardika Nusantara yang memiliki kurang lebih 100 karyawan yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus mampu memberikan pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan memberikan sanksi bagi pelanggar peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan yang berlaku di perusahaan tidak hanya peraturan tertulis saja, namun ada peraturan tidak tertulis yang harus dipahami oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memilih dan tertarik untuk mengangkat permasalahan **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV Karsa Mahardika Nusantara”**. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk Mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara.

II. Kajian Teori

Definisi Disiplin

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk mentaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Menurut (Sidabukker, 2024) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaanseseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) dua bentuk tersebut, antara lain:

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinungan dalam (Khairiah & Tamin, 2024) untuk memperjelas hal ini, disiplin kerja memiliki sejumlah indikator yakni:

1. Absensi

Absensi yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan kamus bahasa Indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai.

Penilaian absensi dapat dilihat dari 2 poin penting yaitu, kehadiran dan ketepatan waktu. Kehadiran karyawan menjadi poin yang paling berpengaruh terhadap kelancaran produktivitas kerja. Ketepatan waktu juga menjadi faktor selanjutnya yang tidak kalah penting, keterlambatan karyawan akan menghambat keefisienan proses bekerja.

2. Sikap dan Perilaku

Sikap dan perilaku yakni tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya. Sikap dan perilaku karyawan dapat dinilai dari 2 hal yaitu, kepatuhan, dan semangat.

Dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku karyawan adalah tingkah laku karyawan selama bekerja yang dapat menguntungkan ataupun merugikan perusahaan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan **Metode Kualitatif** dan **Studi Kasus**, di mana peneliti melakukan analisis mendalam tentang disiplin kerja, proses, dan kegiatan yang terjadi di CV. Karsa Mahardika Nusantara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang mewakili populasi tertentu. Teknik sampling yang diterapkan adalah purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut: 1) Karyawan yang paling tahu mengenai topik yang dibahas; 2) Karyawan yang memiliki kemampuan berbicara yang cukup baik. Sebagai hasilnya, dipilih 3 orang informan yang menjadi subjek penelitian ini.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam hasil penelitian yang membahas mengenai Kedisiplinan Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara dinilai dari 2 indikator yaitu Absensi yang dinilai dari kehadiran dan ketepatan waktu, serta Sikap dan Perilaku yang dinilai dari kepatuhan dan semangat dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Absensi

Pada tahun 2024 tingkat kehadiran karyawan cenderung sangat rendah, hal tersebut disebabkan oleh rasa ketidakpuasan terhadap perusahaan, terlebih masalah seperti halnya beban kerja yang diberikan, dan yang menjadi salah satu alasan rendahnya tingkat kehadiran karyawan adalah terkadang ada jam lembur dadakan jika ada pesanan borongan.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan (Hermawan, 2022) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang seharusnya sehingga menimbulkan kemalasan terhadap para karyawan.

CV. Karsa Mahardika Nusantara menerpakan pemotongan gaji sebagai upaya meningkatkan jumlah kehadiran dan ketepatan waktu para karyawan. Upaya tersebut berhasil diterapkan oleh CV. Karsa mahardiuka Nusantara, diperkuat dengan tabel yang menyatakan terjadinya peningkatan kehadiran karyawan yang cukup signifikan pada bulan maret-mei 2024.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Januari - Mei 2024

No	Nama	Jan	Feb	Maret	April	Mei
1	Ade Selawati	17	14,5	14,5	17	6
2	Wahyu	3			3	2
3	Rio					
4	Nada	3	2,5	2,5	3	1,5
5	Titin	4	2	2	4	2
6	Christy	1	4	4	1	2
7	Akbar					4
8	Ivan	1	5	5	1	3
9	Rizmanti					
10	Ade Suhana	3	2	2	3	
11	Aulia Hidayatullah	9	4	0,5		
12	Dimas Yanwar	8	8	3,5		
13	Wulan	6	6	0,5		
14	Arin		2			
15	Budi	4	1	0,5	1	
16	Glen	2		0.5		

Sumber : PT. Karsa Mahardika Nusantara

2. Aspek Sikap dan Prilaku

Perilaku dan sikap disesuaikan dengan bagaimana sikap para atasan. Jika atasan bersikap baik memberi tugas dengan cara yang baik mereka akan patuh begitupun sebaliknya jika atasan memberi pekerjaan dengan cara yang kasar, dan saat karyawan mendapat hambatan dalam pekerjaannya, atasan tersebut tidak bisa memberi solusi, maka mereka merasa malas untuk mematuhi.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan (Hutahaean, 2021) bahwa keberhasilan seorang karyawan ditentukan oleh perilaku pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat yang menjadi contoh bagi para karyawan.

Karyawan CV. Mahardika Nusantara umumnya memiliki semangat kerja dan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, terutama ketika mereka diberi motivasi atau pujian dari atasan, serta jika beban kerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan (Kartika & Kaihatu, 2020) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan ekspektasi mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi.

V. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai analisis disiplin kerja karyawan PT. Karsa Mahardika Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Aspek Absensi

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada aspek absensi masih cukup rendah, dinilai dari kehadiran karyawan yang masih sering tidak datang bekerja tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dan izin dari perusahaan, kemudian ketepatan waktu karyawan masih cukup rendah, karena masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Perbaikan yang dilakukan oleh PT. Karsa Mahardika Nusantara yaitu dengan memotong gaji para karyawan, perbaikan tersebut telah manajemen terapkan selama tiga bulan ini, hal tersebut terbukti cukup efektif dalam meningkatkan kehadiran karyawan dan sedikit mengurangi keterlambatan karyawan dalam bekerja.

2. Aspek Sikap dan Perilaku

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada aspek perilaku masih cukup rendah, dinilai dari kepatuhan beberapa karyawan yang masih sering tidak menjalankan perintah dari atasannya, hal tersebut disebabkan kurangnya hubungan yang baik anatar atasan dengan bawahannya, kemudian ketekunan karyawan dalam bekerja cukup baik ketika karyawan diberi motivasi serta apresiasi oleh atasan, sedangkan untuk semangat dan inisiatif karyawan dalam bekerja masih kurang baik, hal tersebut dikarenakan tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan kepada karyawannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaana:

- Kehadiran, dalam upaya perusahaan memperbaiki kualitas absensi karyawan disarankan agar perusahaan membuat aturan yang ketat dan sesuaikan antara hak dan kewajiban perusahaan kepada karyawan
- Ketepatan Waktu, diharapkan perusahaan melakukan pengecekan lebih ketat. Selain itu penulis menyarankan agar perusahaan bisa memakai alat absensi, agar memudahkan dalam proses pengecekan.
- Kepatuhan, dalam upaya perusahaan memperbaiki kualitas sikap dan perilaku karyawan disarankan agar perusahaan mampu menjadi wadah bagi karyawan untuk mengekspresikan diri mereka agar karyawan bisa lebih patuh terhadap perintah dan tekun dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
- Semangat, diharapkan perusahaan untuk selalu memebrikan motivasi ataupun reward atas pekerjaan yang telah dilakukan keryawan agar mereka lebih bersemnagat dalam bekerja.

2. Bagi Kalangan Akademisi

- Kiranya penelitian ini bisa digunakan sebagai kajian dan bahan diskusi berkaitan dengan teori yang telah ada. Dan diharapkan dapat di kembangkan dalam penelitian yang lainnya dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Arnold, P. W., Nainggolan, P., & Damanik, D. (2020). Analisis Kelayakan Usaha dan Strategi Pengembangan Industri Kecil Tempe di Kelurahan Setia Negara Kecamatan Siantar Sitalasari. *Jurnal Ekulnomi*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/10.36985/ekulnomi.v2i1.104>
- Azizah, S. N. (2022). PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT KOTA BANDAR LAMPUNG. *SMART*, 01(02).
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 03(04).
- Hutahaean, W. S. (2021). *TEORI KEPEMIMPINAN* (Y. Umayu, Ed.; Pertama, Vol. 1). Aahli Media Press.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(01).
- Khairiah, S., & Tamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 07(01).
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EKOWISATA TAMAN AIR TLATAR BOYOLALI. *Jurnal Benefita*, 05(02).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Sidabukker, R. T. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VIZTA GYM FOCAL POINT*. UNIVERSITAS QUALITY.