

## ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT GODONG IJO ASRI DEPOK

Arifan Sefmigo<sup>1</sup>, Paeno<sup>2</sup>

Program Studi Manajeme, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
Email: [arifansefmigo23@gmail.com](mailto:arifansefmigo23@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01362@unpam.ac.id](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study is to determine the work discipline in improving employee performance at PT Godong Ijo Asri Depok.*

**Methods.** *This study uses a qualitative method with a triangulation approach to test the validity of data through direct observation, in-depth interviews, and attendance data.*

**Results.** *This study proves that there is a discrepancy between the positive perceptions from the interview and the reality of the survey results. Some employees still do not reach the standard in handling the responsibilities and tasks assigned.*

**Implications.** *Good work discipline can improve performance, while the mismatch between policy and implementation and challenges in some aspects indicate the need for improvement and more specific strategies. This study contributes to the understanding of the importance of work discipline in improving employee performance in the corporate context.*

**Keywords.** *Wok Dicipline; Employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Godong Ijo Asri Depok.

**Metode.** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan triangulasi untuk menguji keabsahan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan data absensi.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa ada ketidaksesuaian antara persepsi positif dari wawancara dengan kenyataan hasil survey. Sebagian karyawan masih belum mencapai standar dalam menangani tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

**Implikasi.** Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasi serta tantangan dalam beberapa aspek menunjukkan perlunya perbaikan dan strategi yang lebih spesifik. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di konteks perusahaan.

**Kata Kunci.** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Setiap individu di kehidupan sehari-hari pastinya memiliki target yang ingin dicapai. Dalam mencapai target tersebut pastinya kita memiliki kemauan dan usaha, begitu juga perusahaan maupun instansi yang mempunyai ketentuan targetnya sendiri agar apa yang diusahakan dapat tercapai, salah satu faktor penentu keberhasilan tidaknya target dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja merupakan fungsi yang sangat penting dalam perusahaan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja yaitu disiplin karyawan. Jika disiplin karyawan tidak baik maka pencapaian target perusahaan tidak maksimal dan terhambat karena kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi karena manusia di dalamnya adalah penggerak dari sebuah perusahaan atau organisasi dan perusahaan pun tidak akan optimal jika hanya mengandalkan mesin tanpa manusia. Menurut Hasibuan dalam R. Supono, dkk, (2018:06) Mendefinisikan sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Begitu juga yang di jelaskan oleh Sinambela (2016:09) "Sumber Daya Manusia atau *Human Resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi"

Baik buruknya perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan, ditentukan oleh usaha karyawan untuk dapat mencapai target dan rencana yang mereka buat. Keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai target dan rencana tersebut tidak melulu ditentukan oleh seberapa besar sumber daya manusia atau modal yang mereka miliki. Tidak juga cukup ditentukan dengan teknologi canggih, ataupun saran dan prasarana yang lengkap. Usaha pencapaian target tersebut lebih ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Karena tingkat produksi, efisien dan juga efektifitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain standar-standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang karyawan tersebut diterima kerja di perusahaan. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut mulai bekerja di dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kemauan dan kemampuan karyawan untuk dapat mengikuti dan menaati semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan bagi suatu perusahaan.

Fenomena permasalahan yang terjadi di PT Godong Ijo Asri yaitu disiplin kerja yang belum maksimal ditaati oleh karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Mengenai disiplin kerja seperti absensi karyawan.

Peneliti telah merangkum bentuk fenomena lengkapnya pada penelitian ini yaitu karyawan yang terlambat sampai 3 kali dalam satu bulan akan mendapatkan SP1, SP2, SP3, sampai pemotongan gaji. Hal ini diindikasikan oleh peneliti yang menduga bahwa akibat dari terlambatnya kerja dan sering menunda pekerjaan karena izin alasan tertentu menimbulkan penurunan kinerja, sehingga perlu dilakukan analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

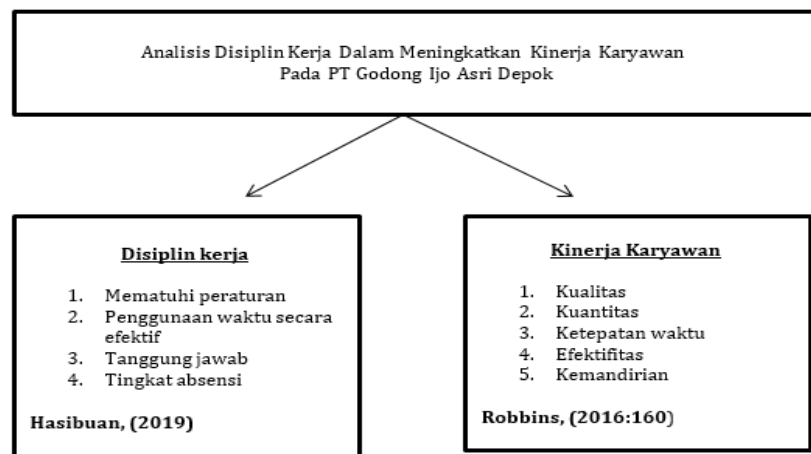
## 2. Kajian Pustaka

### Disiplin Kerja

Menurut Triyono (2020), disiplin kerja adalah suatu sikap mental dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan, dengan menjaga kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku. Menurut Mocheriono (2019), disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu mengendalikan diri sendiri dan mampu menjaga kepatuhan terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi Menurut Robbins dan Judge (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang konsisten dari karyawan dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah jenis hasil setelah pekerjaan selesai. Ini mewakili tingkat pencapaian setiap pekerjaan dan pemenuhan peraturan organisasi, harapan, atau persyaratan untuk peran resmi (Folorunshi, Adewale, & Abidun dalam Odunlami dkk, 2017). Sistem manajemen kinerja yang dijalankan dengan baik adalah media bagi para manajer dan karyawan untuk pengembangan pemahaman tentang pekerjaan apa yang dibutuhkan oleh misis organisasi, cara dimana pekerjaan ini harus diselesaikan dan sejauh mana itu telah di capai (Odunlami dkk, 2017).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Proporsi

Proporissi adalah suatu pernyataan yang menjelaskan kebenaran atau menyetakan perbedaan atau hubungan antara beberapa konsep gampangnya adalah hubungan yang logis antara dua variabe (konsep yang telah mempunyai variasi nilai atau sifat atau atribut).

Perumusan proporsisi adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi.

- a. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Analisis mengenai disiplin kerja daam meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis melalui penelitian lapangan. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan (Darmalaksana, 2020).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Mematuhi peraturan PT Godong Ijo Asri Depok

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan di PT Godong Ijo Asri memahami dan mengakui adanya aturan yang berlaku dalam perusahaan. Namun, implementasi peraturan tersebut masih menunjukkan ketidaksesuaian. Beberapa karyawan tidak sepenuhnya mematuhi peraturan, khususnya terkait waktu kehadiran dan pelaksanaan tugas. Meskipun perusahaan telah memberikan pedoman kerja yang jelas, masih ditemukan kasus pelanggaran aturan, seperti terlambat masuk kerja lebih dari tiga kali dalam satu bulan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan disiplin, penegakan aturan tersebut belum sepenuhnya optimal.

b. Penggunaan waktu secara efektif PT Godong Ijo Asri Depok

Efisiensi penggunaan waktu menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur disiplin kerja karyawan. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan manajemen waktu yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas. Namun, ada sejumlah karyawan yang kurang mampu memanfaatkan waktu secara optimal, seperti menunda-nunda pekerjaan atau menghabiskan waktu untuk aktivitas yang tidak relevan. Fenomena ini menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali strategi pengawasan dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi waktu kerja karyawan.

c. Tanggung jawab PT Godong Ijo Asri Depok

Dari wawancara dan data yang diperoleh, mayoritas karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Namun, ada beberapa kasus di mana tanggung jawab belum dijalankan dengan maksimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau penghindaran terhadap pekerjaan tertentu. Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi karyawan tentang tanggung jawab dan implementasinya dalam tugas sehari-hari. Perusahaan dapat meningkatkan kesadaran tanggung jawab dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja konsisten dan bertanggung jawab.

d. Tingkat absensi PT Godong Ijo Asri Depok

Absensi menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan wawancara dan data absensi, diketahui bahwa meskipun perusahaan telah menetapkan sanksi bagi karyawan yang sering absen, masih ditemukan beberapa karyawan yang menyepelekan aturan tersebut. Tingginya tingkat absensi ini berdampak pada produktivitas tim dan efisiensi operasional perusahaan. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem absensi yang ada dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kehadiran melalui pendekatan yang lebih mendidik, seperti pelatihan atau sesi diskusi dengan manajemen.

Dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator didalamnya, indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Hasil analisis PT Godong Ijo Asri Depok bahwa, pencapaian para karyawan sangat beragam, mulai dari pencapaian dalam skala besar seperti meluncurkan produk baru, hingga pencapaian kecil seperti membantu pelanggan menemukan produk yang sesuai. Karena setiap individu memiliki nilai-nilai yang berbeda.

b. Kuantitas

Hasil analisis PT Godong Ijo Asri Depok bahwa, karyawan menyadari pentingnya mencapai target dan berusaha semaksimal mungkin untuk berkontribusi dalam menapai tujuan tersebut. Namun, mereka juga menyadari bahwa pencapaian target tidak selalu mudah dan memerlukan upaya yang terus menerus. Perusahaan perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan, seperti pelatihan, sumber daya yang cukup, dan sistem evaluasi yang efektif untuk membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

c. Ketepatan waktu

Hasil analisis PT Godong Ijo Asri Depok bahwa, perusahaan tidak pernah memberikan kerjaan diluar batas kemampuan karyawannya. Meskipun begitu beberapa karyawan seringkali merasa bahwa mereka seringkali bekerja di bawah tekanan untuk mencapai target yang ditetapkan, dan para karyawan biasanya menggunakan strategi untuk mengatasi tekanan tersebut. Misalnya seperti, membuat jadwal, membagi tugas menjadi beberapa bagian, meminta bantuan rekan dan yang paling penting mereka harus tenang meskipun sedang berada di bawah tekanan.

Karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menghadapi tekanan kerja. Mereka memiliki kesadaran akan pentingnya bekerja sama dengan tim, memprioritaskan tugas, dan berkomunikasi secara efektif. Namun, perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan

d. Efektifitas

Hasil analisis PT Godong Ijo Asri Depok bahwa, karyawan yang diwawancarai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi mereka tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti gaji, jabatan dan bonus. Tetapi juga dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang berarti. Meskipun begitu beberapa karyawan lainnya tetap saja ada yang merasa tidak termotivasi dalam bekerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

e. Kemandirian

Hasil analisis PT Godong Ijo Asri Depok bahwa, karyawan harus banyak mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidangnya supaya bisa lebih mandiri dalam bekerja. Dan karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam membangun tim yang solid. Mereka juga menyadari bahwa menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah. Dengan tim yang solid dan pemimpin yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan mencapai tujuan bisnis

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- a. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam proses wawancara karena informan mempunyai kesibukan yang harus dilaksanakan.
- b. Peneliti memiliki keterbatasan dalam proses wawancara yaitu terkadang informan kurang terbuka menyampaikan informasi dengan alasan yang tidak subjektif.
- c. Keterbatasan referensi skripsi kualitatif dengan judul yang sama.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa.

- a. Disiplin kerja pada PT Godong Ijo Asri Depok, dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memiliki dasar yang baik dengan peraturan yang cukup jelas dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, masih terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang optimal. Seperti, perlu ditingkatkan fleksibilitas, komunikasi yang lebih terbuka, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Untuk masalah absensi dan keterlambatan masih menjadi tantangan. Sanksi yang ada belum efektif sepenuhnya, sehingga perlu evaluasi dan pendekatan yang lebih komprehensif.
- b. Dampak disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok dapat dikatakan kurang baik. Karena disiplin kerja yang buruk dapat menghambat kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai keberhasilan, setiap perusahaan harus memiliki budaya disiplin yang kuat.



### **Daftar Pustaka**

- Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gaya Media.
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 1-6.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977-1987.
- Moeheriono. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara