
IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK KENCANA JAYA

Elmira Deviani¹, Puji Isyanto², Dini Yani³

^{[1], [2]} Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

^[1] mn20.Elmiradevianni@mhs.ubpkarawang.ac.id

^[2] puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

^[3] Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Buana Perjuangan

³⁾ diniyani@ubpkarawang.ac.id

KATA KUNCI:

Disiplin kerja, kinerja
karyawan, observasi

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, sehingga mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dengan menggunakan metode deskriptif dengan data kualitatif dengan mengumpulkan data observasi secara langsung pada perusahaan. Penerapan disiplin kerja yang diterapkan dengan memberikan peraturan mengenai waktu absensi, menerapkan Standar operasional kerja dan ketaatan pada peraturan perusahaan. Perusahaan juga menindak lanjuti terhadap sikap dan perilaku karyawannya dengan cara memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menerapkan disiplin yang berlaku diperusahaan disiplin kerja juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Era industri 4.0 yang sedang berkembang pesat saat ini membuat perkembangan perdagangan semakin besar dan kompleks. Perusahaan besar maupun kecil dituntut untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusianya yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penerapan Disiplin dalam perusahaan atau organisasi ditujukan kepada seluruh karyawan atau pegawai yang ada dalam lingkup perusahaan atau organisasi agar

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat ditaati dan dipatuhi, sehingga dapat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan penuh tanggung jawab, seefektif dan seefisien mungkin untuk tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Untuk meninjau dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor, yang mempengaruhinya. Terkadang kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Dengan menaati peraturan berarti pegawai telah memberikan dorongan yang positif pada perusahaan dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja secara maksimal maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik.

Apabila karyawan sudah mengabaikan disiplin kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun sehingga tidak lagi dikatakan maksimal prestasi kerja yang mereka hasilkan, begitu juga sebaliknya. Disiplin memperkuat tindakan pendisiplinan karyawan untuk merangsang tumbuhnya motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk tetap berada pada kinerja terbaiknya setiap kali melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Absensi karyawan merupakan salah satu indikator yang penting untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Sistem pencatatan absensi juga harus dilakukan dengan baik dan efektif. Apotek Kencana Jaya memiliki kurang lebih 50 karyawan pada usahanya, menurut hasil observasi penulis tingkat kedisiplinan karyawan terkait absensi sudah baik namun sistem pencatatan pada perusahaan dinilai kurang maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut G.R Terry (dalam Hasibuan, 2014:2), menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Haiman dalam buku (Manullang, 2012:3), mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Hidayat & Wijaya (2017), manajemen proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Dari beberapa pendapat diatas maka, manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menata sumber daya dalam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan

Menurut Flippo (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan dalam jurnal manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh Eri Susan (2019) MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusianya yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Fererius Hetlan Muhyadin(2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan definisi definisi diatas maka, disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

Disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) 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).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan 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 pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkuprawira (2011) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

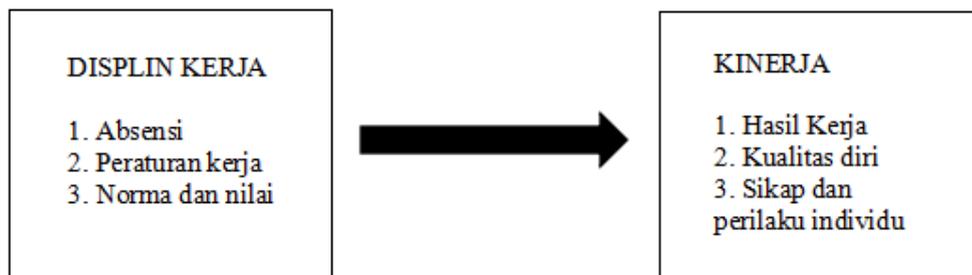
Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan Menurut Sedarmayanti(2014) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

2.2 Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Apotek Kencana Jaya alamat : jln tuparev no 368, karawang wetan, karawang timur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dapat berupa benda, manusia, tempat dan lain sebagainya.

Adapun sumber data yang diperoleh melalui membaca, mengamati dan bertanya tentang data kepada narasumber. Dari sumber data tersebut maka diperoleh jenis-jenis data berupa data primer dan skunder dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, obeservasi, studi Pustaka dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah pengumpulan data secara sistematis yang memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan. Menurut Bogdan, analisis data Sugiyono adalah proses mengumpulkan dan mencari data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain sehingga mudah dipahami dan hasilnya dapat dibagikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induksi, yaitu analisis berdasarkan data yang dapat diperoleh.

4. PEMBAHASAN

Selama penulis melakukan observasi di apotek kaca jaya penulis menilai Implementasi disiplin kerja yang diterapkan pada apotek kaca jaya dinilai belum maksimal. Hal tersebut di karenakan sistem absensi karyawan yang diterapkan masih berubah ubah, padahal absensi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan suatu tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Selain itu juga penulis menemukan beberapa kendala lainnya yang menjadi faktor tidak maksimalnya penerapan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik . kendala lainnya seperti :

- a) Tidak memiliki Sistem yang Tetap untuk melakukan pendataan absensi karyawan
System absensi yang digunakan oleh apotek kaca jaya belum memiliki system yang tetap, system absensi harian yang diterapkan oleh kaca jaya berubah ubah. Sebelumnya apotek kaca jaya menggunakan aplikasi greetday untuk melakukan absensi pegawai, namun pada february 2023 perusahaan mengganti system absensi menggunakan whatsapp.
- b) Kurangnya penerapan peraturan yang dilakukan secara jelas
Peraturan kerja yang ada diapotek kaca jaya dapat dikatakan belum maksimal karena peraturan yang dibuat oleh perusahaan tidak tersampaikan

secara merata ke seluruh karyawan secara jelas dan di pahami oleh karyawan dan juga tidak adanya pengingat aturan kerja yang di tempel atau di publikasikan di tempat kerja untuk menjadi pengingat karyawan.

c) Kurang jelasnya proses rekrutmen karyawan

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh apotek kencana jaya adalah dengan mengiklankan lowongan pekerjaan pada orang-orang terdekatnya dahulu, sehingga alur proses rekrutmen juga dilakukan hanya oleh divisi atau tim yang membutuhkan tenaga kerja saja, tidak adanya karyawan khusus yang ditunjuk untuk mengelola atau mengatur sumberdaya manusia.

Setelah menganalisa dan mengevaluasi permasalahan yang dihadapi perusahaan mengenai disiplin kerja karyawan maka penulis memutuskan untuk memberikan beberapa saran atau solusi untuk apotek kencana jaya agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dalam menegakan atau meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengurangi ketidakdisiplinan karyawan. Dengan terbentuknya sistem kerja yang baik diharapkan karyawan Apotek Kencana Jaya akan lebih disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

1). Membuat atau memilih system absensi karyawan dengan tetap

Di era digitalisasi saat ini banyak sekali aplikasi atau software yang telah ada untuk mendukung system absensi karyawan. Dengan menggunakan software maka akan memudahkan dan mengefisienkan waktu perusahaan dalam mengelola data absensi dengan hasil data yang valid. Perusahaan dapat memilih berbagai aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan.

2). Membuat peraturan perusahaan secara jelas

Peraturan perusahaan atau standart operasional kerja pada perusahaan sangatlah penting untuk menumbuhkan atau meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Dengan adanya peraturan yang perusahaan tetapkan maka karyawan wajib mentaati peraturan yang telah ada. Jika perusahaan telah membuat peraturan maka harus ada juga sanksi yang diputuskan jika

karyawan melanggar peraturan tersebut. Peraturan yang telah dibuat selanjutnya di sosialisasikan pada seluruh karyawan serta di tempel juga di berbagai tempat atau ruangan agar menjadi pengingat karyawan.

Peraturan juga bersifat *fleksible* jika suatu saat ada perubahan namun harus tetap di sosialisasikan keseluruhan karyawan secara jelas. Jangan sampai ada karyawan yang tidak mengetahui adanya peraturan perusahaan atau tidak mendapat informasi mengenai peraturan dengan jelas. Agar penerapan peraturan bisa di jalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Selain peraturan yang perusahaan buat untuk seluruh karyawan setiap divisi juga harus memiliki peraturan yang jelas dalam menjalankan kegiatan kerjanya

3). Membuat alur rekrutmen karyawan yang baik

Untuk mencapai tujuan kegiatan perusahaan maka factor utama yang perlu dicari adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan . sebelum mencari kandidat untuk tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu membuat deskripsi pekerjaannya dahulu. Setelah memutuskan untuk mencari tenaga kerja maka perusahaan perlu menyebarkan iklan lowongan pekerjaan, setelah itu maka proses rekrutmen dilakukan mulai dari interview, negosiasi gaji, training (masa percobaan), hingga tanda tangan kontrak. Tujuan adanya tanda tangan kontrak adalah agar seluruh pihak yang terlibat dalam suatu kegiatan kerjasama dapat merasa aman dan juga sebagai bukti sah jika suatu hal yang tidak di inginkan terjadi . periode training yang baik kurang lebih selama 3 bulan , waktu tersebut cocok untuk karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun system kerja perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang secara khusus mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang ada di apotek kencana jaya agar pengelolaan SDM bisa dilakukan dengan maksimal agar terciptanya SDM yang berkualitas untuk mencapai suatu kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil observasi yang telah dilakukan dalam kegiatan kerja praktik di Apotek Kencana jaya mengenai disiplin kerja yang diterapkan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ada di apotek kecana jaya sudah cukup baik namun perlu adanya upaya dalam meningkatkan tingkat kedisplinnan karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satu indikator yang menjadi pendorong disiplin kerja adalah absensi karyawan dan peraturan kerja perusahaan. Penerapan yang ada di apotek kencana jaya di nilai sudah cukup baik namun dapat ditingkatkan lebih tinggi lagi dengan berbagai upaya yang ada. Dengan terciptanya disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Apotek kencana jaya diharapkan dapat meningkatkan upaya dalam penerapan disiplin kerja pegawai dengan lebih maksimal lagi agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perusahaan perlu menata Kembali mengenai system pencatatan absensi karyawan serta prosedur atau peraturan peraturan yang perusahaan buat secara jelas. Sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Luther Gulick.2019. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (2): 952–62.
- [2] Amaliyyah, Rizqi. 2021. “PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA,” no. February: 6.
- [3] Busro, Muhamamad. 2018. “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia. ”Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. “Analisis Disiplin Kerja
- [4] Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18 (01): 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- [5] Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Modern African Studies*. Vol. 35.

- [6] Cahyani, S. G. (2022). *Disiplin Kerja Bagi Pegawai Asn Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal*.
- [7] Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina*. [Http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/40781/1/Kinerja](http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/40781/1/Kinerja) Karyawan 2 Cetak.Pdf#Page=38
- [8] Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In The Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol, 2(1)*, 45–53.
- [9] Maan, P. T., & Shiddiq, G. (2022). *Disiplin Kerja Karyawan Pt. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. 1961343*, 1–36.
- [10] Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.