

# Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Jaya Abadi

Veronica<sup>1</sup>, Wilinny<sup>1,\*</sup>, Tasik Utama<sup>2</sup>, William Vincent<sup>2</sup>, Supriyanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>linny\_sagitarius@yahoo.com

## Abstrak

CV. Jaya Abadi, Medan adalah perusahaan yang menjual peralatan kantor dan barang pecah belah, juga merupakan distributor alat rumah tangga dan peralatan kantor di Cina. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi, Medan. Metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan wawancara terstruktur. Data penelitian dianalisa dengan menggunakan analisis model William Wiersma. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka semakin kondusif disiplin kerja seorang karyawan maka makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Demikian sebaliknya, semakin tidak kondusif disiplin kerja seorang karyawan maka makin rendah pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sebagaimana kita ketahui zaman sekarang ini, bahwa banyak sekali perusahaan yang tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya atasan maupun karyawan yang turut membantu perusahaan tersebut menjadi sukses. Dalam pencapaian tingginya produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, bahkan yang berbanding terbalik seperti Stress Kerja Karyawan [1]. Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja [2]. Menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan walaupun karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan tetapi jika karyawan tersebut memiliki masalah yang dapat mempengaruhi kinerja kerja sehingga membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan efisien salah satu dari faktor tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya [3]. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya kelacaran proses produksi industri manufaktur, ketersediaan bahan baku yang memadai dapat menjaga kontinuitas produksi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk [4]. CV. Jaya Abadi akhir-akhir ini banyak karyawan tidak mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan membuat mereka bertindak tidak sewenang-wenang hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang datang tidak tepat waktu atau sering datang terlambat, sehingga dalam penilaian kinerja karyawan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak memenuhi standar operasional di perusahaan. Berbagai cara sudah dilakukan namun tidak sesuai yang diharapkan sehingga membuat karyawan semakin tidak menuruti peraturan yang ada. Sehingga perusahaan tidak bisa mengatasi masalah. Manfaat teoritis bagi perusahaan yaitu untuk mengetahui cara menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan tentang penerapan kedisiplinan untuk kinerja kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk menetapkan permasalahan pokok yang hendak dibahas didalam suatu perusahaan yaitu sebagai berikut "Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Abadi Di Medan?". Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara menerapkan kedisiplinan terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Jaya Abadi Di Medan

Adapun manfaat teoritis peneliti yaitu untuk menjadi pengetahuan dasar tentang penerapan kedisiplinan untuk kinerja kerja karyawan pada perusahaan. Adapun manfaat praktis bagi peneliti yaitu untuk memberikan masukan atau membantu memecahkan masalah suatu perusahaan menjadi lebih baik dengan adanya penerapan disiplin untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Adapun manfaat praktis bagi perusahaan yaitu dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan cepat sehingga membuat perusahaan dapat melakukan penerapan disiplin untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya [5]. Disiplin merupakan rasa tanggung jawab yang ada dalam diri seseorang dalam menalatkan aturan dalam perusahaan. Dijelaskan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada susunan [6] sebagai berikut: (a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (b) Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dan melakukan pekerjaan, dan (c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan : Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan : Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa : Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.[7]
4. Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat : Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman : Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan : Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.[6]  
[6]Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:
  1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
  2. Tujuan khusus disiplin kerja (a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan. (b)Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum. (c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. (d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.[8]

## 2.2 Kinerja Karyawan

[8]Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, [9]Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

## 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

[10]Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di berbagai tempat. Kedisiplinan yang baik dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta tidak ada penitipan absensi, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Serta disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja karena jika karyawan membuat pelanggaran dan tidak mengikuti arahan dari atasan membuat atasan tidak senang serta tidak mendapatkan kepercayaan dari atasan serta kinerja kerja mereka akan menurun dan sebaliknya, dengan meningkatkan disiplin kerja dapat membuat atasan merasa bahwa karyawan tersebut dapat dipercaya dan akan sering memberikan pujian dan penghargaan sesuai dengan tingginya kinerja yang ada dalam diri karyawan tersebut.

## 2.4 Metode Penyusunan Tugas Akhir

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowabal, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan "makna" daripada generalisasi[11]. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Mukhtar (2019) mendefinisikan penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan, prosedur dan didukung oleh metodologi dan teoritis yang kuat sesuai disiplin keilmuan yang ditekuni [11].

Terdapat dua jenis sumber data yang bisa digunakan yaitu :

1. Data Primer: sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data baik secara lisan atau perilaku pada subjek yang dipercaya. Sumber primer berasal dari informan, yaitu karyawan yang bekerja di CV. Jaya abadi.
2. Data Sekunder: sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau sumber data yang berasal dari buku atau internet. Peneliti melakukan penelitian berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan peneliti untuk mengembangkan pemahaman sehubungan penelitian..

## 2.5 Teknik Analisis Data

Dijelaskan bahwa reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Bentuk penyajian data yang dipilih adalah dalam bentuk tabel. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel [12].

## 2.6 Kredibilitas Data

Menjelaskan "triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu." Berikut ini adalah penjelasan mengenai ketiga triangulasi [12] tersebut :

1. Triangulasi Sumber, digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik, digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu, digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dengan mengecek kredibilitas data melalui metode wawancara ke beberapa informan penelitian ini

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kutipan wawancara peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Karyawan yang bekerja di perusahaan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka saat bekerja walaupun ada juga yang beberapa orang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan
2. Karyawan yang bekerja di perusahaan belum tentu mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan mereka
2. Karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap pimpinan mereka yang menjadi contoh dan panutan mereka
3. 4. Pimpinan perusahaan memberikan kritik dan saran kepada karyawan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka walaupun ada yang tidak mendapatkan kritik dan saran sama sekali tergantung dengan setiap orang
4. Perusahaan memberikan balas jasa yang diterima banyak orang yang merasa puas dan sesuai terhadap tugas dan tanggung jawab tetapi ada juga orang yang merasa tidak puas dengan pemberian balas jasa
5. Karyawan perusahaan memiliki pandangan tersendiri tentang pimpinan memberikan balas jasa lebih bagi karyawan yang bekerja demi perusahaan dan bekerja lebih keras dari yang lain
6. Perusahaan tidak memberikan keadilan kepada para karyawan jika ada seseorang yang tidak menyempurnakan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang baik
7. Karyawan memiliki pemikiran mereka sendiri tentang perusahaan dalam mengatasi ketidakadilan yang terjadi
8. Karyawan yang bekerja di perusahaan beranggapan pimpinan/ manager mereka sering melakukan pengawasan dan ada juga mereka beranggapan pimpinan/ manager mereka tidak melakukan pengawasan dalam menjalankan tugas
9. Cara yang digunakan pimpinan/ manager perusahaan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan cara melihat CCTV dan melakukan pembicaraan tentang tugas dan wewenang dengan karyawan
10. Perusahaan akan memberikan hukuman dan sanksi bagi mereka yang melanggar aturan atau tidak menyempurnakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dengan cara/ metode yang berbeda-beda
11. Hukuman dan sanksi yang ada di perusahaan tidak besar dan tidak kecil tergantung kepada pimpinan/ manager dalam mengatasi karyawan yang melakukan kesalahan
12. Karyawan dalam perusahaan ada yang memiliki ketegasan dan ada juga mereka tidak memiliki ketegasan saat bekerja serta ada juga mereka yang tidak yakin memiliki ketegasan dalam diri mereka
13. Bagi karyawan pemikiran tentang ketegasan berbeda-beda ada orang yang tahu pentingnya ketegasan ada juga tidak
14. Hubungan karyawan dengan karyawan ada yang baik dan buruk tergantung dengan pandangan dan pemikiran mereka sendiri dalam menilai seseorang
15. Hubungan karyawan dengan pimpinan/ manager ada yang baik dan buruk tergantung dengan pandangan dan pemikiran mereka sendiri dalam menilai seseorang

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat diketahui beberapa hambatan atau kurangnya kedisiplinan yang terjadi pada CV. Jaya Abadi. Sehingga kondisi ini sudah memenuhi unsur-unsur yang sesuai dengan teori hasibuan dalam Anis Kurniasih (2017).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah Peneliti lakukan pada CV. Jaya Abadi tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penulis dapat mengambil kesimpulan adalah bahwa makin kondusif disiplin kerja seorang karyawan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya, makin kurang kondusif disiplin kerja seorang karyawan makin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### REFERENCES

- [1] E. S. C. dan W. W. D. Anggrani, D. Dennius, A. Arwin, "On The Job Training Dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan," vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] A. Ma'ruf., *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, 2016.
- [3] J. Jepry dan N. H. Mardika., "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres," vol. 8, no. 1, 2019.
- [4] A. B. Santoso, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang*. 2017.
- [5] A. A. dan J. D. P. Y. Yuliana, "dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan," vol. 1, no. 1, 2019.
- [6] K. Anis, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR BKK Kebumen," vol. 5, no. 2, 2019.
- [7] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," no. January 2019, 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [8] A. Rizki dan S. E. Suprajang, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis RS Islam Siti Khadijah)," vol. 1, no. 2, 2019.
- [9] S. L. Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta, 2016.
- [10] dan H. H. S. Sherlie, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bewin Indonesia Di Kota Batam*. 2020.
- [11] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [12] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, 2017.