

## Disiplin Kerja Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan

Zefri Wijayanto<sup>1</sup> Ivone Ivone<sup>2</sup>, Ngajudin Nugroho<sup>3</sup>, Weny Weny<sup>4</sup>, Wili Chandra<sup>5</sup>

<sup>1,3</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2,5</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>4</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>zefriwijayanto@gmail.com <sup>2</sup>ivonetjong@yahoo.com

(\* : coresponding author)

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh ketertarikan penulis untuk mengetahui Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 8 (delapan) orang, yang merupakan 1 (satu) orang Manager HRD dan 7 (tujuh) orang yang bekerja di atas 3 tahun. Adapun kesimpulan penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan, PT Star Auto Multilink Medan sering menuntut karyawan-karyawan untuk memberikan ide-ide baru pada pekerjaan, tetapi perusahaan tidak memberikan apresiasi dan juga pimpinan kurang tegas kepada karyawan yang indisiplin

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [1]. Maka, dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi perusahaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Melalui penilaian kinerja sekaligus teridentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dengan demikian manajemen dan individu yang bersangkutan dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja, serta mengatasi kelemahan masing-masing melalui program pelatihan. Guna mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka [2]. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan [3].

PT Star Auto Multilink merupakan bagian dari PT Capella Dinamik Nusantara yang dibentuk dan berdiri pada tanggal 19 Oktober 2011, dimana PT Capella Dinamik Nusantara telah memasarkan Federal Oil lebih dari 20 tahun. PT Star Auto Multilink dipercayakan oleh PT Federal Karyatama untuk memasarkan Federal oil di wilayah Aceh, Riau dan Kepulauan Riau.

Moral kerja yang sudah baik, tentu masih diupayakan untuk ditingkatkan lagi karena segala sesuatu yang sudah baik tentu saja masih bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik. Terdapat beberapa bagian yang tidak terkontrol dengan baik sehingga mengurangi moral kerja karyawan di PT Star Auto Multilink, misalnya salah satunya adalah kedisiplinan waktu. Jam masuk kerja dan pulang kerja telah ditetapkan. Dengan sering telatnya karyawan masuk kerja mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga menyebabkan kinerja menurun

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Husein Umar [4] Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Handoko [5] mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk

menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tapi dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut H. Melayu Hasibuan [6] pada dasarnya banyak factor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

a. 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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah 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. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship* (hubungan secara langsung), *Direct Group Relationship* (hubungan kelompok secara langsung) dan *Cross Relationship* (hubungan silang) hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah ekspreimen) dimana penelitian adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data

bersifat induktif/kualitatif [7]. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variable ataupun lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain [8].

Menurut Sugiyono dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

- a. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen [7].

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer berupa 7 orang karyawan dan 1 Manager HRD yang sudah bekerja diatas 3 tahun di PT Star Auto Multilink Medan dan karyawan tersebut bersedia untuk diwawancarai.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data [9]. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi dan sebaliknya [10]. Menurut Bogdan, analisis data adalah proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami agar temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain [7]. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi [11].

Miles dan Huberman [7] mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu :

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Sugiyono menjelaskan bahwa reduksi data merupakan proses berpikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi penulis yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan penulis akan berkembang sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

#### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka data selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selain itu, juga dapat digunakan grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

#### 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Menurut Sugiyono 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 [7].

Dalam penelitian ini, Triangulasi yang digunakan adalah Triangulasi sumber yaitu dengan mewawancarai beberapa sumber, yaitu karyawan PT Star Auto Multilink Medan

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis mendapatkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan mengaku bahwa mereka sering dituntut untuk memberikan ide-ide baru kepada pekerjaan mereka agar lebih baik, namun mereka tidak mendapatkan apresiasi apapun dari perusahaan.
2. Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan merasa pimpinan tidak adil dalam pembagian *incentive* dan bonus tahunan antara karyawan yang disiplin/berprestasi dengan karyawan yang tidak disiplin.
3. Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan mengaku bahwa pimpinan kurang tegas kepada karyawannya, sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin kerja.

Karyawan di PT Star Auto Multilink Medan merasa bahwa pimpinan tidak tegas dalam bersikap terhadap karyawan yang tidak disiplin

### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini diambil dari analisa data dan mengacu pada teori yang digunakan pada bab sebelumnya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Dari hasil penelitian yang didapatkan, penulis dapat menyimpulkan bahwa PT Star Auto Multilink Medan seharusnya memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja dan juga dapat

memberikan ide-ide yang baru kepada pekerjaan mereka. Pimpinan juga harus bersikap adil kepada setiap karyawannya dan bersikap tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi hukuman yang sesuai sehingga karyawan tersebut dapat menjadi lebih disiplin.

## REFERENCES

- [1] W. Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, S. Sofian, and E. Erwin, "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 87–91.
- [2] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 96–98.
- [3] J. Juliana, W. Weny, Y. Yuliana, and F. Ak. M. Hutabarat, "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 295–300.
- [4] H. Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. 2008.
- [5] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2008.
- [6] D. M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- [8] I. Ivana, W. Chandra, S. Sutarno, W. Vincent, and F. A. M. Hutabarat, "Penerapan Strategi Pemasaran pada PT Karya Sukses Usaha Mandiri Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 281–284.
- [9] M. Kesumaningrum, W. P. Lan, F. Sulaiman, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 416–418.
- [10] F. A. M. Hutabarat and N. Nugroho, "Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)," vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.
- [11] B. Benny, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, S. Supriyanto, and A. Arwin, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 251–254.