



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 858-870

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Disiplin Kerja pada PT. Beton Gresik

Muhammad Iqmal Ridhwan^{1✉}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: muhiqmalridhwan@umg.ac.id[✉]

Abstrak

Periode globalisasi seperti sekarang ini berkembang begitu cepat. Persaingan antar bisnis dan organisasi menjadi sangat kompleks, dan di zaman sekarang ini, bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi karena disiplin kerja bisnis dan organisasi menentukan keberhasilan mereka. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel karyawan PT Beton Gresik dengan metode kualitatif dan deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Beton Gresik. Berdasarkan temuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin PT Beton Gresik perlu lebih ditingkatkan lagi untuk kedisiplinan hukuman dan penghargaan yang sah bagi karyawan.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, atau Kedisiplinan dan Keberhasilan Perusahaan*

Abstract

The period of globalization as of now is growing so quickly. The competition between businesses and organizations has become extremely complex, and in this day and age, businesses require high-quality human resources because the work discipline of businesses and organizations defines their success. This study employs a population and sample of PT Beton Gresik employees in a qualitative and descriptive manner. The study's objective was to ascertain how employees at PT Beton Gresik were disciplined. Based on the findings of the research, it is possible to draw the conclusion that PT Beton Gresik's discipline needs to be further improved for the discipline of legal penalties and rewards for employees..

Keywords: *Human Resources, or Discipline and Corporate Success*

PENDAHULUAN

Era globalisasi berkembang begitu cepat saat ini. Persaingan antar organisasi dan asosiasi menjadi sangat kompleks, pada periode ini organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas dengan alasan bahwa hasil dari organisasi dan asosiasi ditentukan oleh disiplin kerja dari SDM yang ada di organisasi dan asosiasi tersebut. Aset manusia dewan adalah kursus mengelola masalah yang berbeda di dalam tingkat perwakilan, perwakilan, pekerja, direktur dan spesialis yang berbeda untuk memiliki pilihan untuk membantu pelaksanaan asosiasi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Suryani dan Foeh, 2019: 2). Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka dapat terbentuk disiplin kerja yang baik, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk mendukung faktor tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau instansi untuk mengelola, mengatur, dan mendayagunakan karyawannya agar dapat berfungsi secara efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut. Penting untuk dicatat bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin memainkan peran penting dalam bisnis karena, menurut Antares et al. 2022, karyawan yang lebih disiplin lebih cenderung berkinerja baik di tempat kerja.

Hasibuan (2008) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua norma-norma dan peraturan sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok yang tergabung dalam organisasi bersedia mengikuti dan menaati peraturan-peraturan yang telah ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut buku Nuraini (2013:106), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini juga berarti bahwa seorang pekerja bersedia menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

PT Beton Gresik adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek-proyek di seluruh Indonesia. Jl. adalah lokasi PT Beton Gresik berada. Raya Ds Bolo Wadeng Kec Sidayu Kab. Gresik. PT Beton Gresik saat ini telah memiliki sertifikasi M2. PT Beton Gresik dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub-karakteristik: BG003 Mengawasi Administrasi Pembangunan Pusat Distribusi dan Struktur Modern MK008 Mengawasi Administrasi Pembangunan Alat Angkut dan Angkat MK009 Mengawasi Administrasi Pembangunan Penyaluran, Gas dan Energi (Pekerjaan Perancangan) MK010 Mengawasi Administrasi Pembangunan Kantor Pembuatan penimbunan minyak dan gas (pekerjaan

perancangan) SI001 Mengawasi administrasi untuk pengembangan sungai, pelabuhan, bendungan, dan fondasi aset air lainnya SI002 Mengawasi administrasi untuk pengembangan instalasi pengolahan air minum dan air limbah dan struktur pengolahan limbah. SI003 Jasa konstruksi untuk jalan raya, rel kereta api, landasan pacu bandara, jalan raya (kecuali jalan layang), dan jembatan.

Penulis melakukan wawancara dengan HRD (human resource development) di PT Beton Gresik pada tanggal 22 November 2022, dan hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada karyawan karena masih ada karyawan yang datang terlambat, seperti karyawan yang masuk jam kerja setelah pukul 08.00, karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja, dan karyawan yang tidak mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan sehingga menurunkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan, termasuk menyelesaikan tugas, berubah menjadi komitmen dan kewajiban terhadap prinsip-prinsip yang telah diterapkan sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dan berakibat pada ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang otoritatif.

Tabel 1. Tindakan Indisipliner karyawan PT. Beton Gresik
Periode bulan Oktober - November 2022

Devisi	Nama	Oktober		September		November		Total
		Alfa	Terlambat	Alfa	Terlambat	Alfa	Terlambat	
K.A Plant	Supri	0	0	0	0	0	0	0
Kabang Operasional	Fery	0	3	0	1	0	1	5
Oprator W Loader	Daryo	0	1	1	1	1	1	5
Driver TM	Anwr	2	0	0	1	0	3	6
Admin	Lina	0	0	0	0	0	3	3
Logistik	Tarji	0	0	0	0	0	1	1
QC Lapangan	Dhni	1	0	0	1	0	2	4
Halper Umum CP	Suja	0	0	0	0	0	0	0
Halper Umum BP	Najikin	0	0	0	0	0	0	0
Mekanik Umum	Sujakii	0	2	1	1	0	1	4
Waker	Koiri	0	0	0	1	1	0	2
Coodinator B. Plant	Surato	0	0	0	0	0	1	1
Driver TM	Muldi	1	0	0	0	0	0	1
Driver TM	Selamt	0	0	0	0	0	0	0
Driver	Supri	1	0	1	1	0	0	3
Driver	Hasan	0	0	0	0	0	0	0
QC Lapangan 2	Ta'in	0	0	0	0	0	1	1
Driver TM	Kusmi	1	0	0	0	1	1	3
Halper CP	Budiono	1	0	2	2	1	2	8
Total								36

Sumber : HRD Beton Gresik

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, situasi kedisiplinan PT Beton Gresik masih sangat buruk, dengan 36 tindakan indisipliner. Setiap harinya, banyak tindakan indisipliner yang dapat merugikan kinerja perusahaan. Tanpa disiplin pekerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang ideal. Penulis ingin mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan PT Beton Gresik, berdasarkan uraian di atas. Oleh karena itu, penyusun membuat sebuah penelitian yang berjudul "Telaah Disiplin Kerja di PT Beton Gresik".

Disiplin Pegawai

Disiplin kerja menjadi instrumen yang membangkitkan keterwakilan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu diusahakan agar Terry mempunyai disiplin yang tinggi (dalam Edy Sutrisno, 2019: 87). Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2019:193) Disiplin Kerja adalah kehati-hatian dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan. Disiplin merupakan salah satu jenis pengendalian, sehingga pelaksanaan pekerjaan perwakilan dapat diandalkan dalam batasan pedoman hukum yang material. Disiplin kerja mencakup peningkatan pengelolaan bagaimana pedoman organisasi diterapkan. Disiplin di tempat kerja dapat dilakukan dalam dua bentuk:

- a. Disiplin preventif berupaya untuk mematuhi peraturan kerja dan memutuskan hal-hal yang tidak boleh dilakukan. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi karyawan dengan disiplin.
- b. Dengan menggunakan disiplin korektif, sebuah organisasi mencoba membuat karyawannya mengikuti seperangkat aturan yang sama dan mendorong mereka untuk melakukannya sesuai dengan kebijakan perusahaan. Persetujuan disiplin restoratif, pekerja yang menyalahgunakan disiplin diberikan persetujuan sesuai pedoman yang relevan. Tujuan pemberian izin adalah untuk mengatasi pekerja yang melakukan pelecehan, mengikuti pedoman terkait, memberikan contoh kepada pelanggar. Pada dasarnya ada banyak penanda yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan perwakilan suatu asosiasi.

Indikator Kedisiplinan

Ada delapan kereta kerja yang sering atau akan dilacak dalam suatu asosiasi (Hasibuan, 2016), yaitu:

1. Alasan dan Kapasitas

Tingkat kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan seseorang. Sasaran yang perlu dicapai harus jelas, ideal, dan cukup menantang sesuai

dengan kemampuan karyawan. Artinya tugas atau tujuan yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar ia dapat bekerja dengan tekun dan disiplin.

2. Keteladanan Pemimpin

Disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh keteladanan yang diberikan oleh seorang pemimpin. Karena pionir adalah teladan dan teladan yang baik bagi para pekerjanya. Para pionir hendaknya memberikan teladan, misalnya mempunyai tingkah laku yang baik, disiplin yang tinggi, dapat dipercaya, sopan santun, serta perkataan dan perbuatan yang sesuai. Jika seorang pionir mempunyai karakter yang buruk (kurang disiplin), maka bawahannya juga akan kurang fokus.

3. Pay on merit

Payback (gaji dan kesejahteraan) berdampak pada kedisiplinan pegawai juga karena akan membuat pegawai senang dan membuat mereka mencintai organisasi atau instansi. Disiplin juga akan meningkat jika semangat karyawan terhadap pekerjaannya meningkat seiring berjalannya waktu.

4. Keadilan Keadilan menambah pengakuan terhadap disiplin pekerja. karena batin dan naluri manusia yang secara umum merasa signifikan dan secara konsisten perlu ditangani setara dengan orang yang berbeda.

5. Waskat

Waskat, atau pengawasan melekat, adalah metode yang paling realistis dan efisien untuk menegakkan disiplin di tempat kerja. Waskat mengindikasikan bahwa atasan harus secara langsung dan efektif mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Oleh karena itu, atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi dalam hukum

Sanksi merupakan bagian penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Karyawan akan lebih takut untuk melanggar hukum karena hukumannya menjadi lebih berat, yang akan menurunkan sikap dan perilaku indisipliner karyawan.

7. Ketegasan

Disiplin karyawan akan dipengaruhi oleh ketegasan pemimpin dalam bertindak. Pemimpin harus tegas dan berani.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik antara individu-individu yang ada di dalam organisasi akan membantu terciptanya kedisiplinan yang baik di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi subjektif dengan cara yang berbeda untuk menangani pengumpulan dan penguraian informasi non-matematis seperti kalimat, denah, dan gambar untuk menggambarkan keanehan tanpa adanya faktor penghubung (Sugiyono, 2018). Melalui wawancara terstruktur, data primer diperoleh langsung dari karyawan PT Beton Gresik, dan data sekunder termasuk artikel dan penelitian sebelumnya. Purposive sampling digunakan untuk memilih informan berdasarkan kriteria tertentu, seperti tindakan indisipliner yang berulang (Sugiyono, 2018). Proses pemeriksaan informasi meliputi pengurangan informasi, menunjukkan informasi dalam struktur akun, dan membuat keputusan yang dapat berubah dengan bukti baru. Triangulasi sumber meningkatkan kredibilitas data dengan memverifikasi keabsahan data dari berbagai sumber (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini mengenal tiga klasifikasi utama, termasuk:

1. Reduksi Data

Disiplin adalah aktivitas administratif untuk mendorong individu secara hierarkis memenuhi tuntutan lingkungan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah cara individu berperilaku sesuai dengan pedoman yang ada, sistem kerja atau mentalitas serta tingkah laku dan aktivitas yang sesuai dengan pedoman pergaulan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2021:103). Reduksi data analitik merupakan sebuah komponen. Reduksi informasi merupakan suatu jenis pemeriksaan yang mempertajam, mengkategorikan, mengkoordinasikan, membuang informasi yang tidak berguna, dan memilah informasi sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir dan disetujui. Dengan berkurangnya informasi, para ahli tidak perlu menggambarannya sebagai evaluasi. Melalui seleksi yang ketat, ringkasan atau deskripsi singkat, pengelompokan ke dalam pola yang lebih besar, dan sebagainya, kualifikasi data dapat didasarkan dan diubah dalam berbagai cara. Dalam beberapa kasus, hal ini juga dapat dilakukan dengan mengubah informasi menjadi angka atau peringkat, namun hal ini tidak selalu tepat.

Peneliti melakukan wawancara bersama karyawan yang melanggar aturan berikut adalah Hasil wawancara pertama dengan pimpinan S yang berada di bagian (*KA. Plant*), bapak A bagian (*Driver TM*), dan bapak B bagian (*Helper CP*), mengatakan bahwa PT. Beton Gresik setiap karyawan harus menerapkan kedisiplinan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dapat dilihat melalui wawancara informan pertama dalam penelitian berikut:

Peneliti : Apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja?

Informan (S) : Seharusnya para karyawan sudah bisa memperkirakan waktunya untuk datang ke perusahaan

Informan (A) : Ya, Jauh karena harus melewati beberapa kecamatan dulu baru sampai perusahaan

Informan (B) : Ya, sangat mempengaruhi karena jaraknya lumayan jauh dari perusahaan jadi memerlukan waktu yang cukup lama.

Informan (L) : Tidak, karena jarak tempuh rumah saya dengan perusahaan dekat.

Peneliti : Apakah perusahaan sudah menerapkan peraturan kedisiplinan?

Informan (S) : Perusahaan telah berupaya menerapkan disiplin kerja. Organisasi telah membuat pedoman organisasi yang harus dipatuhi oleh perwakilan, termasuk jam kerja, pedoman kerja dan standar disiplin.

Informan (A) : Sudah menerapkan peraturan tetapi yang saya lihat beberapa karyawan menyepelekan adanya peraturan itu.

Informan (B) : Pihak perusahaan memang sudah memberi peraturan kedisiplinan tetapi sejauh ini masih ada yang melanggar.

Informan (L) : Iya, perusahaan sudah menerapkan peraturan kedisiplinan tetapi karyawan masih melanggarnya, seharusnya perusahaan menindak lanjuti atas karyawan yang masih terlambat.

Peneliti : Dari data yang ada, tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi. Apa yang membuat karyawan sampai terlambat ?

Informan (S) : Penyebab keterlambatan biasanya lebih sering terjadi karena kemacetan yang bisa menyebabkan terlambat untuk datang ke perusahaan.

Informan (A) : Faktor keterlambatan karyawan bisa disebabkan oleh karyawan yang kemarin lembur kerja sampai larut malam, jadi bisa saja paginya telat bangun.

Informan (B) : Keterlambatan kerja mungkin hal biasa bagi karyawan karena banyak

karyawan yang sering terlambat entah karena macet atau keperluan lain.

Informan (L) : Untuk tingkat keterlambatan karyawan ini memang banyak dilakukan oleh karyawan termasuk saya sendiri juga masih melakukan keterlambatan pada kerja karena saya harus mengurus anak – anak terlebih dahulu untuk berangkat ke sekolah.

Peneliti : Bagaimana solusi agar tidak terlambat ke perusahaan?

Informan (S) : Ya karyawan harus bisa membagi waktunya sendiri dengan mengira ngira waktu untuk berangkat dan sampai ke perusahaan.

Informan (A) : Solusinya yaitu harus berangkat lebih awal sehingga tidak terkena kemacetan.

Informan (B) : Solusinya ya harus berangkat lebih awal dari sebelumnya.

Informan (L) : Seharusnya saya harus bisa membagi waktu antara mengantarkan anak sekolah dengan saya pergi ke perusahaan sehingga tidak ada keterlambatan kerja

Peneliti : Berapa lama waktu keterlambatan yang menjadi kebijakan perusahaan terhadap karyawan yang terlambat?

Informan (S) : Untuk dari perusahaannya sendiri tidak ada kebijakan waktu untuk terlambat

Informan (A) : Tidak ada kebijakan waktu, tetapi seharusnya karyawan yang terlambat meloby pimpinan untuk izin terlambat dengan dispensasi waktu yang ditentukan oleh pimpinan

Informan (B) : Perusahaan memang tidak menerapkan kebijakan waktu untuk terlambat

Informan (L) : Untuk saat ini perusahaan tidak memberikan kebijakan waktu untuk karyawan dan Seharusnya karyawan mendapatkan sanksi bila karyawan terlambat lagi.

Peneliti : Sanksi apa yang seharusnya diterima karyawan jika terlambat ?

Informan (S) : Mungkin bisa dengan peringatan ringan terlebih dahulu agar karyawan tidak melakukan keterlambatan lagi

Informan (A) : Sanksi yang diberikan ke karyawan mungkin dengan denda atau peringatan terlebih dahulu agar karyawannya tau.

Informan (B) : Pihak perusahaan harus lebih tegas lagi kepada karyawan yang terlambat yaitu dengan memotong gaji beberapa persen atau dengan mengganti keterlambatannya dengan lembur kerja.

Informan (L) : Seharusnya perusahaan melakukan peringatan kepada karyawan yang sering terlambat seperti SP1 dan SP2.

Dari hasil wawancara peneliti dapat mengetahui bahwa a karyawan yang melakukan tindakan indisipliner mempunyai alasan tersendiri. Dari informan A, B, L, Menjelaskan bahwa faktor yang membuat terlambat ialah belum bisa memanajemen waktu dengan baik. Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pada PT. Beton Gresik sangatlah buruk. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor yang sangat berpengaruh sehingga karyawan melakukan tindakan tersebut. Dan dilihat pada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dikarenakan kurang bisa memanajemen waktu dengan baik, juga diperlukan adanya reward pada karyawan. Beliau juga menambahkan fungsi manajemen waktu yang baik juga sangat berpengaruh untuk mengatasi hal tersebut. Perlu adanya tindakan-tindakan yang harus dilakukan agar bisa mengetahui penyebab hal tersebut terjadi beserta upaya-upaya yang harus dilakukan untuk memperbaiki tingkat disiplin waktu kerja pada karyawan PT. Beton Gresik.

2. Penyajian Data

Pada riselt kualitatif data dapat disajikan dengan menjelaskan menggunakan penjelasan singkat, diagram/bagan.

Nama Informan	Sub Tema	Hasil
Informan (B)	Ketepatan Waktu : Sangat mempengaruhi karena jaraknya lumayan jauh dari perusahaan jadi memerlukan waktu yang cukup lama.	Ketepatan waktu karyawan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dapat disimpulkan bahwa jarak rumah karyawan yang jauh dari perusahaan dapat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan untuk tiba diperusahaan, karena beberapa faktor seperti beberapa titik yang dilalui karyawan mengalami kemacetan.

Informan (S)	<p>Kedisiplinan : Perusahaan telah berupaya menerapkan disiplin kerja. Organisasi telah membuat pedoman organisasi yang harus dipatuhi oleh perwakilan, termasuk jam kerja, pedoman kerja dan standar disiplin.</p>	<p>Perusahaan sudah membuat peraturan sebagaimana mestinya supaya kondisi karyawan dalam perusahaan tetap terjaga dan kondusif , termasuk disiplin karyawan. Perusahaan yang telah membuat peraturan kedisiplinan harus dan wajib ditaati oleh seluruh karyawan perusahaan.</p>
Informan (A)	<p>Keterlambatan : Faktor keterlambatan karyawan bisa disebabkan oleh karyawan yang kemarin lembur kerja sampai larut malam, jadi bisa saja paginya telat bangun.</p>	<p>Keterlambatan karyawan bisa disimpulkan bahwa</p>
Informan (A)	<p>Solusi : Solusinya yaitu harus berangkat lebih awal sehingga tidak terkena kemacetan.</p>	<p>Salah satu solusi yang dapat diterapkan untuk permasalahan kedisiplinan mengenai kedatangan karyawan adalah karyawan harus bisa berangkat lebih awal dan manajemen waktunya sendiri untuk bisa sampai perusahaan tepat waktu dan peraturan perusahaan pun dapat ditaati.</p>
Informan (L)	<p>Kebijakan : Untuk saat ini perusahaan tidak memberikan kebijakan waktu untuk karyawan dan Seharusnya karyawan mendapatkan sanksi bila karyawan terlambat lagi.</p>	<p>Kebijakan perusahaan yaitu karyawan mendapatkan sanksi supaya karyawan bisa lebih disiplin dan mengoptimalkan waktu dengan baik sehingga datang ke perusahaan dengan tepat.</p>

Informan (B)	Sanksi: Pihak perusahaan harus lebih tegas lagi kepada karyawan yang terlambat yaitu dengan memotong gaji beberapa persen atau dengan mengganti keterlambatannya dengan lembur kerja.	Sanksi dari pihak perusahaan seharusnya menerapkan peraturan sistem potong gaji beberapa persen atau mengganti dengan kerja lembur tapi tidak dibayar supaya memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin dan tidak mentaati peraturan perusahaan atau perusahaan bisa langsung memberikan SP kepada karyawan tersebut.
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> : Pemberian reward untuk memotivasi karyawan agar tidak melanggar peraturan perusahaan	Untuk memperbaiki tingkat disiplin waktu kerja pada karyawan PT. Beton Gresik, dibutuhkan tindakan dan sanksi yang tegas untuk karyawan yang tidak disiplin dan untuk karyawan yang sudah disiplin bisa diberi hadiah / reward yang dapat memicu semangat karyawan untuk tetap mentaati peraturan dan selalu disiplin.

Sumber : Data diolah (2023)

3. Penarikan Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pada PT. Beton Gresik sangatlah buruk. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor yang sangat berpengaruh sehingga karyawan melakukan tindakan tersebut. Dan dilihat pada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dikarenakan kurang bisa manajemen waktu dengan baik, juga diperlukan adanya reward pada karyawan. Beliau juga menambahkan fungsi manajemen waktu yang baik juga sangat berpengaruh untuk mengatasi hal tersebut. Perlu adanya tindakan-tindakan yang harus dilakukan agar bisa mengetahui penyebab hal tersebut terjadi beserta upaya-upaya yang harus dilakukan untuk memperbaiki tingkat disiplin waktu kerja pada karyawan PT. Beton Gresik.

Pembahasan

Disiplin merupakan strategi manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, atau sikap yang ada, serta tingkah laku dan perbuatannya yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, semua itu merupakan contoh dari kedisiplinan.

Faktor yang menyebabkan karyawan mengalami tindakan indisipliner adalah dari faktor internal karyawan sendiri, belum bisa manajemen waktu dengan baik seperti jarak waktu antara menempeh perjalanan dan sampai ke perusahaan tepat waktu, factor lain yang mempengaruhi tindakan tidak disiplin karyawan adalah seperti kemacetan yang ada di jalan.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menangani masalah karyawan terlambat berangkat kerja sehingga tidak disiplin waktu adalah karyawan harus bisa mengatur dan membagi waktu, apabila mempunyai kesibukan yang dilakukan sebelum berangkat bekerja sebaiknya dilakukan lebih awal, sehingga berangkat ke perusahaan pun bisa lebih awal dan dapat menghindari masalah kemacetan yang dapat mempengaruhi tindakan indisipliner.

Selain solusi untuk diri karyawan sendiri, perusahaan perlu memberikan tindakan dan motivasi yang tegas dari atasan agar tindakan seperti ini tidak di ulangi kembali karena bisa mempengaruhi kinerja perusahaan. Alasan pemberian izin yang sah adalah agar perwakilan lebih disiplin dalam bekerja dan selanjutnya hibah dapat membuat pekerja lebih semangat bekerja dan lebih fokus dalam setiap kewajibannya. Hal ini terkait dengan teori (Hasibuan, 2016) bahwa untuk meningkatkan kinerja, sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Karyawan akan lebih takut untuk melanggar peraturan karena hukuman yang diberikan akan semakin berat, sehingga kecil kemungkinannya mereka akan melakukan pelanggaran. Hal ini akan membuat mereka kurang disiplin. Salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah dengan membayar karyawan lebih sedikit karena terlambat atau mengganti mereka dengan membuat mereka bekerja lebih lama atau melakukan lembur tanpa membayar mereka.

Penghargaan bagi pekerja yang disiplin juga diperlukan untuk mendorong masyarakat agar lebih terlibat lagi dalam upaya meningkatkan kinerja atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai. Menurut teori (Mangkunegara, 2015), salah satu cara untuk memotivasi seseorang agar berbuat baik dan berkinerja lebih baik adalah dengan memberikan penghargaan. Imbalan, hadiah, penghargaan, atau jenis imbalan lainnya yang tujuannya adalah untuk mendorong seseorang agar lebih terlibat dalam upayanya untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerjanya dikenal sebagai imbalan.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan PT. Beton oleh Gresik. Dari hasil pemeriksaan yang diperoleh cenderung diduga bahwa disiplin ilmu logika di PT. Dari segi tindakan disiplin hukum dan penghargaan pegawai, Beton Gresik masih perlu ditingkatkan. Hal ini juga terlihat dari data penelitian

yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu merekrut orang-orang terbaik di segala bidang agar dapat maju dan menjadi lebih baik dalam perusahaan. Tak hanya itu, para pekerja juga selalu menjaga kedisiplinannya agar organisasi menjadi lebih baik dan menjadi organisasi yang ahli di bidang bantuan. Jika hal ini diabaikan, perusahaan mungkin akan menghadapi banyak masalah di semua divisi atau bagian. Maksud dari persetujuan yang sah adalah agar perwakilan lebih fokus dalam bekerja dan lebih jauh lagi mendapatkan hibah, menjadikan pekerja lebih semangat bekerja dan lebih fokus dalam setiap kewajibannya. Hal ini berkaitan dengan pemikiran (Hasibuan, 2016) bahwa hukuman yang bersifat menghukum penting untuk menjaga disiplin karyawan. Pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan karena sanksi yang diberikan akan semakin berat sehingga akan menurunkan sikap dan perilaku kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Delly Fitrotunnisa Febriani, Intan Cahyani Abadi, Fajar Rizki Antares (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000. DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2>.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :RemajaRosdakarya
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. 2017. How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Koln Z Soziol*, 69, 107-131.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta