

Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Favehotel PGC Cililitan

Hanifah Septika
Universitas Negeri Jakarta

Alamat : Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220
Email : HanifahSeptika_1703520049@mhs.unj.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana FaveHotel PGC Cililitan, dalam menciptakan dan menegakkan disiplin kerja pada karyawan dan instansi, selain itu untuk mengetahui langkah-langkah seperti apa yang perlu diambil oleh FaveHotel PGC Cililitan dalam menegakkan disiplin kerja. Dalam hal ini peneliti menggunakan rancangan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan Teknik pengambilan sampel Teknik *purposive sampling*. Dan metode analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, mengambil kesimpulan dan verifikasi.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT.

This study aims to determine the extent to which FaveHotel PGC Cililitan, in creating and enforcing work discipline for employees and agencies, in addition to knowing what steps need to be taken by FaveHotel PGC Cililitan in enforcing work discipline. In this case the researcher used a research design using a qualitative approach method with a purposive sampling technique. And data analysis methods using data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification.

Keywords: Discipline, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap sumber daya manusia yang diolah untuk melakukan tanggungjawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja. Banyak perusahaan yang mengalami beberapa masalah baik internal maupun eksternal. Salah satunya kurangnya disiplinnya karyawan. Yang pada seharusnya kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktifitas kerja Individu ataupun organisasi dalam perusahaan. Namun masih banyak ditemukan pelanggaran yang menuruni aktivitas kerja karyawan. Seperti datang terlambat masuk kantor, pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja untuk keperluan pribadi.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”.

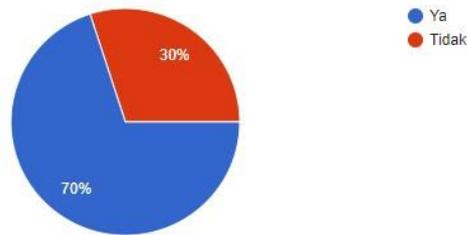
FaveHotel PGC Cililitan merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang perhotelan yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan, maka selayaknya karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Mendapat kepuasan dari pelanggan berarti karya sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik, kepedulian terhadap perusahaan dan sudah memiliki tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan FaveHotel PGC Cililitan.

Dalam hal ini peneliti telah melakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuesioner mengenai disiplin kerja kepada 20 orang karyawan dilikungan Favehotel PGC Cililitan. Penyebaran kuesioner tersebut Peneliti lakukan kepada seluruh karyawan Favehotel PGC

Cililitan. Hasil kuesioner tersebut telah Peneliti nyatakan dalam bentuk diagram Gambar 1.1 seperti berikut ini.

1. Dengan adanya disiplin kerja, apakah membuat anda taat dengan peraturan perusahaan ?
20 jawaban

 Salin

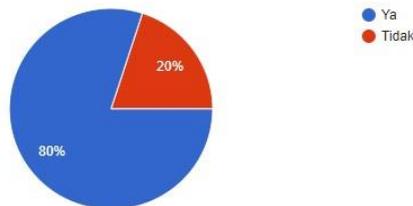


Sumber : Data oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa hampir sebagian besar karyawan memiliki disiplin kerja dalam taat dengan peraturan perusahaan dengan presentase sebesar 70% dan untuk frekuensi tidak disiplin memperoleh hasil persentase sebesar 30%. Dengan demikian, dari jumlah 20 karyawan yang menjadi responden mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk taat dengan peraturan perusahaan. Selain itu, terdapat pernyataan yang berkesinambungan dengan perihal disiplin kerja. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah ini.

2. Apakah disiplin kerja penting bagi berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan ?
20 jawaban

 Salin



Sumber : Data oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Gambar Diagram 1.2 menunjukkan bahwa terdapat banyak hasil persentase karyawan yang disiplin kerja penting bagi berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan diberikan sebesar 80% menyatakan Ya, sedangkan persentase sebesar 20% menyatakan Tidak disiplin kerja penting bagi berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan. Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pernyataan yang dapat menimbulkan adanya disiplin kerja.

Untuk hasil lebih rinci mengenai data pra riset dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

No.	Indikator Disiplin Presentase(%)		
1	Disiplin	Ya	Tidak
	Dengan adanya disiplin kerja, apakah membuat anda taat dengan peraturan perusahaan	70%	30%
	Apakah disiplin kerja penting bagi berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan	80%	20%

A. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan ?
2. Apa upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGCCililitan.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran secara nyata, memperkuat, dan mengembangkan teori yang ada serta dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai literature.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan tentang kinerja karyawan di Favehotel PGC Cililitan terutama pengaruhnya dengan disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan Favehotel PGC Cililitan.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai literature di perpustakaan atau referensi untuk bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama khususnya bagi Mahasiswa program studi Administrasi Perkantoran Digital.

- c. Bagi Peserta Didik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu siswa agar dapat memiliki kemampuan dalam mengelola kinerja karyawan dengan baik dan benar.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan menambah literatur mengenai kinerja karyawan dan pengaruhnya disiplin kerja dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

Pada umumnya disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan.

B. Macam-Macam Disiplin Kerja

Suatu perusahaan pasti memiliki peraturan ketat untuk mendisiplinkan karyawan, namun pelaksanaannya terkadang masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan pendisiplinan. Menurut Hani Handoko T (1990: 129-130) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan 17 tersebut yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Prodresif

C. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut faktor-faktor yang perludipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006: 101), yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Kompensasi
4. Lokasi Tempat Kerja atau Tempat Tinggal
5. Konservasi

D. Faktor- Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaatisemua peraturan perusahaan. pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berikut ini merupakan faktor-factoryang mempengaruhi disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 194)adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

2. Teladan pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

E. Upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerjakaryawan

Dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai, maka perlu dilakukannya peningkatan kualitas kedisiplinan pada setiap pegawai, pengawasan dalam setiap peraturan yang ada, perlu adanya penindakan atas adanya pelanggaran dalam setiap tindakan yang dilakukan.

Upaya peningkatan kedisiplinan diantaranya dapat dilakukan dengan cara :

1. Pemenuhan Hak karyawan secara adil, Setiap pekerja memiliki hak dan tanggungjawabnya masing-masing. Ketika para pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya maka perlu diseimbangkan dengan apa yang telah dikerjakannya.
2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman, Lingkungan kerja yang nyaman dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai, di mana lingkungan kerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka para pegawai merasa tidak ingin tertinggal oleh pegawai yang lainnya.
3. Penerapan reward dan punishment yang seimbang, memberikan suatu aturan yang bersifat mengikat, pemberian reward pada setiap pencapaian yang dikerjakan dan penerapan sanksi dalam setiap pelanggaran yang ada pada dalam suatu organisasi.

Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif, data yang digunakan dalam teknik pengumpulan didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal dan penelitian terdahulu. Informan dalam penelitian ini adalah 4 orang karyawan sebagai disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, mengambil kesimpulan dan Verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan prosedur pengumpulan data dan tahap-tahap penelitian agar penelitian dapat terarah dengan baik. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai implemmentasi disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan, Peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada 6 orang partisipan yang ada dilingkungan Favehotel PGC Cililitan.

KESIMPULAN

Hasil dari pembahasan mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat banyak hasil persentase karyawan yang disiplin kerja penting bagi berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan diberikan. Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif, data yang digunakan dalam teknik pengumpulan didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal dan penelitian terdahulu. menjadikan upaya- upaya dan faktor yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat tercapai. Dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan disiplin kerjakaryawan pada Favhotel PGC Cililitan telah dilaksanakan dengan optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapapenyebab yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Sanksi Hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Favehotel PGC Cililitan merasa sangat berpengaruh terhadap jarak tempat tinggal

ketempat

2. Indikator Disiplin Kerja

Salah satu indikator disiplin kerja sumber dari kekuatan karyawan dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu

SARAN

- a. Sebaiknya FaveHotel PGC Cililitan harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik kepada atasan maupun bawahan.
- b. FaveHotel PGC Cililitan harus meninjau kembali upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan karyawan, serta memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arifudin, H. B. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1): 65-73.
- Eksan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1).
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*. 10(1).
- Jufrizen, J. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Unsera*. 7(1).
- Sari, R. N. I., Hadijah, H. S. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. 1(1).
- Suryawan, I. N., Salsabilla, A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non formal Magister Pendidikan Non formal Universitas Negeri Gorontalo*. 8(1).