

ANALISIS DISIPLIN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BABY MINISTRY INDONESIA DI KOTA TANGERANG SELATAN

Dina Lafenia Elissia¹, Jazuli Mukhtar², Mukhamad Khotib Arifai³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

e-mail: ¹laveniadina4@gmail.com, ²dosen01962@unpam.ac.id, ³dosen01995@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the implementation of employee performance discipline at Cv. Baby Ministry Indonesia in South Tangerang City and know the SWOT form in disciplining employee performance at CV. Indonesian Baby Ministry in South Tangerang City. This research uses a descriptive qualitative approach. The data collection techniques used in this research are observation, interviews and documentation. Apart from that, this research uses SWOT data analysis to analyze the company's strengths, weaknesses, opportunities and threats. The results of the research are: there are strict sanctions and punishments, when employees arrive late or leave earlier than their usual leaving time and there are differences in performance hours between employees.

Keywords: Performance, Discipline, CV. Indonesian Baby Ministry South Tangerang City

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kinerja karyawan di Cv. Baby Ministry Indonesia Di Kota Tangerang Selatan dan mengetahui bentuk SWOT dalam melakukan disiplin kinerja karyawan di Cv. Baby Ministry Indonesia Di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, selain itu penelitian ini menggunakan analisis data SWOT untuk menganalisis mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Hasil penelitian yaitu: memiliki sanksi dan hukuman yang tegas, ketika karyawan datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam pulang kinerja seperti biasanya dan adanya perbedaan jam kinerja diantara para karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, CV. Baby Ministry Indonesia Kota Tangerang Selatan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas di dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dan sesuai maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang disiplin dan taat aturan agar memperoleh kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan perilaku kinerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi

kinerja sesuai dengan peranan dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan menjadi penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya."

Faktor disiplin kerja memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, CV Baby Ministry Indonesia menyadari SDM sebagai ujung tombak perusahaan. Terlebih lagi CV Baby Ministry Indonesia memiliki bisnis yang bergerak dibidang retail dan grosir perlengkapan ibu dan bayi tentunya harus memiliki karyawan yang professional.

Adapun fenomena terkait disiplin kinerja yang peneliti temukan pada tempat penelitian ini yaitu pada CV Baby Ministry Indonesia di Kota Tangerang Selatan adalah terdapat beberapa karyawan yang disiplin dalam waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Dimana dalam hal tersebut terdapat beberapa karyawan melakukan pemotongan waktu jam kerja dan tidak bekerja sesuai dengan standar jam kerja yang diberikan oleh perusahaan, lalu beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab terkait pelaporan tugas-tugas yang harus diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu disiplin kerja adalah faktor penting di dalam suatu perusahaan agar karyawan yang dapat menghadirkan pelayanan tepat waktu, hati-hati dan bertanggung jawab.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Tabel 1.1
 Data Absensi Karyawan CV. Baby Ministry Indonesia
 TAHUN 2020

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Total
Jumlah Karyawan	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Jumlah Hari Kinerja	27	25	26	26	26	26	27	26	26	27	25	27	27
Absensi													
Alpha	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	5
Izin	1	0	2	0	0	0	2	0	1	2	1	2	11
Terlambat	2	1	0	2	0	0	2	2	1	2	2	1	15
Cuti	0	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	3	4
Jumlah Absensi	3	1	5	2	4	1	5	3	2	2	3	6	35

TAHUN 2021

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Total
Jumlah Karyawan	20	20	20	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Jumlah Hari Kinerja	26	24	27	26	26	26	29	27	27	26	26	27	27
Absensi													
Alpha	0	1	0	1	2	0	1	0	1	0	0	0	6
Izin	0	2	0	1	2	0	0	3	0	0	2	1	11
Terlambat	3	2	3	2	0	3	4	2	1	2	2	4	26
Cuti	0	0	0	2	0	1	0	2	0	1	0	2	8
Jumlah Absensi	3	5	3	6	4	4	4	7	2	3	2	7	51

TAHUN 2022

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Total
Jumlah Karyawan	26	26	26	26	26	26	26	26	30	30	30	30	26
Jumlah Hari Kinerja	27	24	27	26	26	26	26	27	26	27	26	27	27
Absensi													
Alpha	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	7
Izin	0	2	1	2	0	2	0	3	1	0	2	0	13
Terlambat	5	2	2	3	4	2	0	1	5	0	2	2	28
Cuti	0	0	1	0	2	0	3	0	2	3	0	2	12
Jumlah Absensi	7	4	5	5	4	4	3	4	6	3	4	5	60

Sumber: CV Baby Ministry Indonesia

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan setiap tahunnya meningkat. Artinya, setiap tahunnya presentase ketidakhadiran mengalami perubahan yang tidak pasti. Itu diduga disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pada karyawan sehingga menurunkan kinerja pada perusahaan.

Tabel 1.2
 Data Kinerja CV Baby Ministry Indonesia

No	Aspek Penilaian	Nilai	Keterangan
1	Kualitas Kerja	74	Baik
2	Kuantitas Kerja	59	Kurang Baik
3	Kerjasama	76	Baik
4	Tanggung Jawab	64	Cukup
5	Sikap Karyawan	65	Cukup

Sumber: CV Baby Ministry Indonesia

Keterangan	
Batas Nilai	Keterangan
85-100	Sangat Baik
70-84	Baik
65-69	Cukup
<64	Kurang Baik

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pada Cv Baby Ministry Indonesia di Kota Tangerang

Selatan. Pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoerksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa masih ada yang belum maksimal sesuai target yang diberikan perusahaan yaitu dengan Overall Nilai 85-90. Dengan masih ada 3 aspek yaitu kuantitas kerja yang mempunyai nilai <65 dan tanggung jawab beserta sikap karyawan yang mempunyai nilai dimana nilai tersebut masih masuk dalam kategori sedang tetapi perlu ditingkatkan, Kembali untuk mencapai kriteria sangat baik.

Tabel 1.3
Key Informance Disiplin Kerja CV Baby Ministry Indonesia

No	Pertanyaan	Target
1	Disiplin Waktu	
	Jam Masuk <8:30	100%
2	Disiplin Peraturan	
	Kerapihan/Seragam	100%
	Jam Kerja	100%
	Jam Istimrahah 12:00-13:00	100%
	Kepatuhan terhadap perintah kerja	100%
3	Tanggung Jawab	
	Kebersihan/Kerapihan ruang kerja	100%
	Melakukan pekerjaan sesuai jabatan	100%
	Melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab	100%

Sumber: CV Baby Ministry Indonesia

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pada Cv Baby Ministry Indonesia di Kota Tangerang Selatan. Pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoerksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa masih ada yang belum maksimal sesuai target yang diberikan perusahaan yaitu dengan target 100% dalam setiap aspek katategori yang sudah ada di Cv Baby Ministry Indonesia di Kota Tangerang Selatan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sudarta, Baiq Reinelda, Tri Yunarni, Dedy Iswanto, Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol 8, No. 1, Januari 2022, ISSN: 2656- 5862 Analisis Faktor Kedisiplinan kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat Dari hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi, dapat dikatakan seluruh pegawai dan Pimpinan sudah dianggap menerapkan disiplin kerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku baik menurut undang- undang Aparatur Sipil Negara maupun peraturan internal BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kedisiplinan kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Lombok Barat diantaranya faktor pengaruh pemberian kompensasi, faktor keteladanan pimpinan/kepala, faktor ketegasan pimpinan /kepala dalam mengambil keputusan, faktor perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman.

Rani Susanti, Susi Yuliantanty, Science And Research Journal Of Mai Wandeu, Vol 1, No. 1, Juni 2022, ISSN: 2797- 9377 Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih Dimasa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UnitPelaksanaan pembangkitan Teluk Sirih berdasarkan 38 responden memiliki nilai rata-rata sangat bagus, yang diukur dalam indikator ketepatan waktu, waktu bekinerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap tata tertib. Ini mencerminkan bahwa dengan adanya pandemi Covid-19 tidak mengurangi kedisiplinan karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pembangkitan teluk Sirih.

Ricko Rayliem, Yuliana, Arwin, Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, Vol 1, No. 2, Juni 2022, ISSN: 2829- 2340 Analisis disiplin Kerja Pada PT Mekada Abadi Medan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah sikap disiplin karyawan kepada perusahaan dan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya serta kompensasi pembayaran insentif harus sesuai dengan tanggal yang dijanjkan.

Karunisa Burhan Pramudhita, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Vol 2, No.2, Hal. 623-628, Juli 2022, ISSN: 2716-3768, E- ISSN: 2716- 375X Determinasi Produktifitas Dan Target Pekinerjaan: Analisis disiplin kerja Dan Kompensasi (Literature Review Manajemen Operasional) 1. Hubungan disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran adalah sebesar 15% responden mempunyai disiplin kerja sangat tinggi sehingga produktivitasnya juga sangat tinggi. 2. kompensasi yang dijanjikan kepada karyawan SAM 2 adalah berupa bonus/ insentif untuk unit dan karyawan terbaik, bonus bagi unit yang mencapai target, serta bonus liburan bagi tiap karyawan atau tiap unit.

Pimpinan selalu memastikan bahwa karyawan tidak hanya mendapatkan kompensasi berupa finansial saja, tetapi kebutuhan kompensasi berwujud non-Finansial juga terpenuhi.

Selma, Irwan Septayuda, *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol 4, No. 1, Agustus 2022, ISSN: 2654- 5438 Analisis disiplin kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Di Balai Dinas Perhubungan Oki 1. Dilihat dari tujuan dan kemampuan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten OKI baik, seperti adanya tempat parkir motor dan mobil di pasar Shopping Centre Kayu Agung karena memang sudah ada pos Dinas Perhubungan yang bisa mengawasi agar parkir kendaraan tetap aman. 2. Dilihat dari kepemimpinannya di Kantor Perhubungan Kabupaten OKI baik, bawahannya seperti datang lebih awal sebelum jam 08.00 sudah hadir di kantor dan melaksanakan apel pagi, pulang sesuai aturan kinerja pukul 16.00. 3. Dilihat dari sanksi hukum di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten OKI kurang baik, karena dapat dilihat dari kesalahan yang dilakukan beberapa pegawai yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten OKI, masih ada pegawai yang datang terlambat dengan berbagai alasan yang terkadang tidak diberi sanksi oleh kepala atau atasan kantor Dinas Perhubungan tersebut, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan, pergi meninggalkan kantor tanpa izin kepala Dinas Perhubungan.

Bachtiar Arifudin Husein, Arief Budi Santoso, *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol 2, No. 3, Hal. 162-169, September 2022, ISSN: 2775-1880 Analisis disiplin kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa berbalik pada diri sendiri memberikan motivasi untuk disiplin, mengganti budaya atau kebiasaan lama dan merubah aturan CV Kirana Utama. Semua karyawan yang sudah mengetahui tata tertib yang menjadi peraturan dalam perusahaan tersebut, walaupun masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan yang sudah dibuat. Namun mereka memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan resiko kerja yang dihadapi, semua pekerjaan yang diberikan menjadi kewajiban karyawan sudah dijalankan dengan baik oleh mereka.

Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah, *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol 18, No. 1, April

2021 Analisis disiplin kerja Karyawan Pada PT Bont Technologies Nusantara 1. Mayoritas karyawan (74%) memiliki angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain memiliki cuti tahunan 12 hari pada masa tetap, pada saat menjadi karyawan kontrak karyawan menjaga kesehatan juga agar selalu hadir pada saat hari kerja, faktor perubahan status yang tadinya single menjadi sudah berkeluarga. 2. Mayoritas karyawan (69%) memiliki angka terlambat lebih sedikit ketika menjadi karyawan tetap. Hal ini disebabkan oleh faktor punishment, yaitu untuk keterlambatan karyawan kontrak pemotongan lebih kecil dibandingkan pada saat menjadi karyawan tetap. Sebab itu karyawan takut dan sudah pasti datang tepat waktu sesuai peraturan yaitu jam 08.00 3. Berdasarkan hasil perbedaan presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, menunjukkan bahwa status karyawan di PT Bont Technologies Nusantara mempengaruhi kedisiplinan karyawan Admin, Marketing, Technical Support, Dan Application dan lot PT Bont Technologies Nusantara.

Benni Purba, Piman Bastanta Barus, *Jurnal Ekonomi*, Vol 1, No. 2, Oktober 2021, ISSN: 2798-2173 Analisis disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT SEI TV) Peceren- Berastagi Setelah dilakukan penelitian dan setelah melakukan analisis dan pembahasan masalah maka hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT SEI TV sudah berjalan dengan baik dan optimal. Akan tetapi harus lebih ditingkatkan lagi untuk kedepannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ni Kadek Dwi Lestari, Sri Retnaning Rahayu, Gustin Padwa Sari, *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, Vol. 1, No. 1, Hal. 51-58 April 2020, ISSN: 2722-0821 Analisis disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada KSP Tri Dharma Artha Di Kantor Pusat Seputih Raman Berkaitan dengan hasil yang diteliti bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi karyawan KSP Tri Dharma Artha upaya yang dilakukan oleh pimpinan SDM Pusat yakni dengan cara mendengarkan ide- ide baru dari karyawan seperti memberikan kesempatan bagi Karyawan untuk mengembangkan pendapat melalui ide-ide baru dari karyawan.

Anisa Farah Indriyani, Anya Preasalengga, Chania Puspita Dewi, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, Vol 4, No. 1, Hal. 26- 34, Mei 2020, ISSN: 2614- 4220 Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang Kedisiplinan dan pemberian pelayanan oleh kelurahan magelang, kecamatan magelang tengah sudah baik, terbukti dan sejauh ini belum ada kasus terkait dengan pelanggaran disiplin pegawai berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dan juga dari indeks kepuasan masyarakat mendapat skor tinggi.

Priehadi Dhasa Ela, Jurnal Ekonomi Eektif, Vol. 2, No.3 , Hal. 55-65 Mei 2017, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi panda PT Bank BTN Cabang Ciput) Peneliti menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kepemimpinan memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Priehadi Dhasa Ela, Jurnal Ekonomi Eektif, Vol. 3, No.2, Hal.198- 207Jan 2020, Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang Hasil penelitian bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43.5% Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,392 > 1,297$, pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33.6%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $2,9.16 > t$ tabel $1,297$, pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang. Uji hipotesis simultan keselamatan kerja dan pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar

37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(4,326 > 2,780)$. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bercha Schindler project Alfa Tower Tangerang Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Shella Puspita sari, Jurnal Of Social Science Research. Vo. 4, No. 3, 2024 Hal.13012- 1306, E-ISSN2807- 4238andP- ISSN2807- 4246 Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transdema Express Logistic Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transderma Express Logistic. Secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 19,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Shella Puspita sari, Jurnal Economic, Accounting, Management and BusinessVol. 5, No. 3, July 2022 Hal.791- 800, p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621- 3389 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPPMV Bisnis dan Parawisata Sawangan Depok Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi sederhana diperoleh $Y=14,283+1,0309X_1$, R Square 29,2%, dan nilai t hitung sebesar $7,680 > t$ tabel $1,9766$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. secara persial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi sederhana diperoleh $Y=31,543+0,621X_2$, nilai R Square sebesar 62,4%, dan nilai thitung sebesar $15,403 > t$ tabel $1,9766$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dari sederhana nilai regresi diperoleh $Y=31,483+0,617X_3$, nilai R Square sebesar 48,1%, dan nilai thitung $11,517 > t$ tabel $1,9766$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Serentak penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dari kelipatannya nilai regresi yang diperoleh yaitu $Y= 11.097+0.558X_1+0,399X_2 0.194X_3$, R Square adalah 71%, dan nilai F hitung $114,874 > F$ tabel

3,06 dengan signifikansi 0,000 <0,05. Jazuli Mukhtar Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.3, November 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama. Peneliti menyarankan agar manajemen pondok pesantren senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga kinerja guru akan semakin baik dimasa mendatang.

3. METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono,2019:411) dalam penelitian Kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah). Sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation). Wawancara mendalam (in depth interview). Dokumentasi.

Berikut akan dijelaskan teknik beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Dimana mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa.

2. Wawancara / (Interview)

Teknik wawancara atau interview merupakan salah satu pengumpulan data dalam suatu penelitian. Dalam tahap ini, peneliti harus menggali serta mencari informasi melalui wawancara dengan key informan dan beberapa informan yang terkait dengan penelitian tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Menurut (Nurdin & Hartanti, 2019:203) analisis data adalah suatu proses atau upaya pengolahan data menjadi sebuah informasi baru

agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis SWOT, yaitu suatu metode untuk menggambarkan dan membandingkan bagaimana kondisi dan cara untuk mengevaluasi suatu masalah bisnis dan proyek berdasarkan faktor Internal dan Eksternal. Teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (Strengths), dan peluang (Opportunities), namun dapat meminimalkan kelemahan (Weakness), dan ancaman (Threats).

Setelah melakukan kajian berikut ini hasil analisis penulis pada CV Baby Ministry Indonesia terkait analisis SWOT sederhana, terkait disiplin Kerja. Analisis SWOT berfungsi untuk menganalisis mengenai kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Setelah melakukan analisis SWOT sederhana masalah disiplin kinerja organisasi Internal perusahaan maka di temukan kekuatan dan kelemahan di CV Baby Ministry Indonesia, yaitu:

1. Evaluasi faktor Internal

a. Kekuatan (Strengths), yaitu kekuatan apa yang dimiliki karyawan.

Dengan mengetahui kekuatan, karyawan dapat menjadi lebih tangguh hingga mampu bertahan dalam perusahaan tersebut.

b. Kelemahan (Weakness), yaitu segala faktor yang tidak menguntungkan atau merugikan bagi karyawan. Setelah melakukan analisis SWOT sederhana tentang disiplin kinerja Internal perusahaan sudah ditemukan, penulis juga menganalisis tentang disiplin kinerja eksternal, maka ditemukan kesempatan dan ancaman di CV Baby Ministry Indonesia.

2. Evaluasi faktor Eksternal

a. Kesempatan (Opportunities), yaitu semua kesempatan yang ada sebagai kebijakan perusahaan, peraturan yang berlaku atau kondisi perusahaan yang dianggap memberi peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang.

4. PENGECEKAN KEABSAHAN DATA

Berdasarkan hasil observasi bisa diartikan bahwa saat pertama kali peneliti datang ke perusahaan, peneliti merasakan adanya perasaan bingung, dan tidak nyaman. Perasaan tersebut kerap kali muncul pada karyawan yang baru saja datang ke perusahaan, tetapi karyawan tersebut kadang pulang terlambat atau lewat dari jam pulang kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Menurut Rangkuti (2016:19) “analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strenght) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weakness) dan ancaman (Threats). Dalam penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi seingga dapat memahami aspek aspek yang dapat di Analisa dalam SWOT.

a. SWOT

1. Kekuatan (Strengths)

Strengths yaitu keunggulan atau kelebihan suatu perusahaan kekuatan dan peluang yang ada untuk mengatasi segala ancaman dan mengurangi kelemahan yang ada sehingga perusahaan dapat bertahan dan mampu untuk berkembang..Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kekuatan yang dimiliki Cv Baby Ministry Indonesia:

- a. Pemimpin memiliki kedisiplinan dengan baik dalam mengelola perusahaan.
- b. Adanya komitmen pemimpin dan karyawan yang kuat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.
- c. Memiliki sanksi dan hukuman terhadap para karyawan yang melakukan pelanggaran dalam hal disiplin.
- d. Pemimpin memiliki kedisiplinan dengan baik dalam mengelola perusahaan.

e. Permasalahan tentang kedisiplinan dapat diatasi karena perusahaan memiliki sumber daya yang handal dalam menjalankan aktivitas strategi.

f. Kinerja perusahaan dapat terus mengalami peningkatan karena perusahaan terus berinovasi

2. Kelemahan (Weaknesses)

Kelemahan dalam diri karyawan tentunya tidak bisa dibiarkan dan karyawan haruslah mendapat pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan karyawan agar keinginan perusahaan tercapai dan juga karyawan haruslah bisa bekinerja sama dan saling berbagi pengetahuan sesame karyawan dan kelemahan adalah kondisi dimana yang menjadi hal kekurangan yang terdapat pada perusahaan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

- a. Kurangnya tegesan dari para pemimpin terhadap kedisiplinan atau peraturan kepada para karyawan.
- b. Jam yang bersifat karyawan terlalu fleksibel dinilai membuat para karyawan tidak bekerja sesuai dengan waktu standar kerja.
- c. Peraturan atau sanksi yang diberikan tidak membuat efek jera terhadap pada pelanggar kedisiplinan atau aturan perusahaan.
- d. Pemimpin mengaharap semua tertib untuk meningkatkan kedisiplinan kinerjanya.
- e. Hukuman dan sanksi yang masih belum tegas untuk karyawan yang tidak disiplin.
- f. Peraturan yang diterapkan belum maksimal.
- g. Setiap karyawan diperusahaan ini membutuhkan keadilan.

3. Peluang (Opportunities)

Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan sebagai kebijakan bagi para karyawan supaya kondisi perusahaan bisa memberikan kesempatan pada para karyawan Cv Baby Ministri Indonesia agark karyawan terus bertumbuh kembang dalam jenjang karir yang diberika oleh perusahaan.

- a. Memiliki toko-toko online yang terus berkembang dengan baik.
- b. Suasana lingkungan yang relatif kondusif
- c. Mendapat dukungan dari masyarakat sekitar dalam upaya meningkatkan keamanan dan ketertiban perusahaan.

4. Ancaman (Threats)

Memberikan kerugian bagi para karyawan, seperti masih sering terjadi karyawan yang tidak melakukan tugas-tugas atau jobdesk yang sudah menjadi tanggung jawabnya, lalu adanya perbedaan jam kinerja antara karyawan internal dengan eksternal yang membuat karyawan eksternal mengajukan resign atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

- a. Karena tidak disiplin membuat perusahaan menjadi lamban.
- b. Ketidak disiplin membuat kinerja karyawan lain terhambat.
- c. Kurangnya ketegasan pemimpin memberikan sanksi, karyawan akan terus melakukan ketidak disiplin

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Disiplin Kinerja Karyawan pada Cv Baby Ministry Indonesia dengan menggunakan analisis SWOT dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada Cv Baby Ministry Indonesia tentang kedisiplinan kinerja karyawan masih terbilang rendah atau belum berjalan dengan baik oleh para karyawan. Dan terdapat beberapa karyawan yang belum patuh terhadap kedisiplin jam kerja atau waktu, terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab. Hal yang harus diperhatikan oleh pada karyawan Cv Baby Ministry yaitu sikap disiplin kinerja karyawan, pemimpin harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya dan memberikan hukuman atau sanksi bisa membuat karyawan lebih disiplin terhadap peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
- b. Menggunakan analisis SWOT, kegiatan ini untuk mengetahui peluang, ancaman, maupun kekuatan dan kelemahan perusahaan itu sendiri, baik internal maupun eksternal. Hal ini sangat penting dilakukan untuk kemajuan serta kesuksesan suatu organisasi perusahaan. Setelah dilakukan analisis SWOT di Cv Baby Ministry Indonesia, terlihat masih ada banyak kekurangan atau kelemahan, karena terbukti terdapat karyawan yang masih melakukan

pelanggaran pada aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

- c. Aspek sikap dan perilaku, dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada aspek perilaku masih cukup rendah, dinilai dari kepatuhan beberapa karyawan yang masih sering tidak menjalankan perintah dari atasannya, hal tersebut disebabkan oleh pihak atasan yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, kemudian ketekunan karyawan dalam bekinerja cukup baik ketika karyawan diberi pekinerjaan diluar dari area perusahaan, sedangkan untuk semangat dan inisiatif karyawan dalam bekinerja masih kurang baik, hal tersebut disebabkan oleh tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan kepada karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, M., & Ariefiantoro, T. (2019). Analisis disiplin kerja Pada Sales Promotion Girl (SPG) Dan Sales Promotion Boy (SPB) (Studi Kasus Pada MDS Paragon Semarang). *Jurnal Ilmiah Solusi*, 17(3), 235-250.
- [2] Anisa Farah Indriyani, Anya Preasalengga, Chania Puspita Dewi,(2020). Analisis Kedisiplinan kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, Vol 4, No. 1, Hal. 26-34, Mei 2020, ISSN: 2614- 4220
- [3] Bachtiar Arifudin Husein, Arief Budi Santoso, (2022). Analisis disiplin kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor.*Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol 2, No. 3, Hal. 162-169, September 2022,ISSN: 2775-1880.
- [4] Benni Purba, Piman Bastanta Barus, (2021). Analisis disiplin kerja Dan Kinerja Karyawan PT Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT SEI TV) Peceren-Berastagi.*Jurnal Ekonomi*, Vol 1,No. 2, Oktober 2021, ISSN: 2798- 2173
- [5] Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah,(2021). Analisis disiplin kerja Karyawan Pada PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol 18, No. 1, April 2021
- [6] Indriyani, A., Prasalengga, A., & Dewi, C. (2020). Analisis Kedisiplinan kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengan Kota Magelang. *Jurnal*

- Mahasiswa Administrasi, 4(1), 26-34. ISSN 2621-3389
- [7] J Mukhtar - Jurnal Disrupsi Bisnis, (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.3, November 2018
- [8] Karunisa Burhan Pramudhita, (2022). Determinasi Produktifitas Dan Target Pekinerja: Analisis disiplin kerja Dan Kompensasi (Literature Review Manajemen Operasional).Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Vol 2, No.2, Hal.623-628, Juli 2022, ISSN: 2716-3768, E- ISSN: 2716-375X
- [9] M. Khotib Arifai, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang. Jurnal PEKOBIS, Vol 1, No IV, Hal. 94-117, Oktober 2017, ISSN: 2503-5142, E-ISSN: 2686-3235
- [10] Ni Kadek Dwi Lestari, Sri Retnaning Rahayu, Gustin Padwa Sari, (2021). Analisis disiplin kerja Dan Motivasi kerja Karyawan Pada KSP Tri Dharma Artha Di Kantor Pusat Seputih Raman.Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol. 1, No. 1,Hal. 51-58 April 2020,ISSN: 2722-0821
- [11] Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). Implementasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(5).
- [12] Parawisata Sawangan Depok.Jurnal Economic, Accounting, Management and BusinessVol. 5, No. 3, July 2022 Hal.791-800, p-ISSN 2615-3009 e-
- [13] Pranasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja Karyawan Pada PT Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(1).
- [14] Priehadi Dhasa Ela, (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi panda PT Bank BTN Cabang Ciput). Jurnal Ekonomi Eektif, Vol. 2, No.3
- [15] Priehadi Dhasa Ela,(2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. Jurnal Ekonomi Eektif, Vol. 3, No.2, Hal.198-207Jan 2020,
- [16] Purba, B., & Barus, P. (2021). Analisis disiplin kerja Dan Kinerja Karyawan PT Sibanyak Entertainment Indonesia Televisi (PT SEI Tv) Peceren- Berastagi. Jurnal Ekonomi, 1(2).
- [17] Rani Susanti, Susi Yuliastanty, (2022). Analisis Disiplin kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih Dimasa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19). Science And Research Journal Of Mai Wandeu, Vol 1, No. 1, Juni 2022, ISSN: 2797-9377.
- [18] Ricko Rayliem, Yuliana, Arwin, (2022). Analisis disiplin kerja Pada PT Mekada Abadi Medan. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, Vol 1, No. 2, Juni 2022, ISSN: 2829- 2340
- [19] Sari, D. M. A. (2022). Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sari Binjai (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sain).
- [20] Selma, Irwan Septayuda, (2022). Analisis disiplin kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Di Balai Dinas Perhubungan Oki.Jurnal Online Mahasiswa, Vol 4, No. 1, Agustus 2022,ISSN: 2654-5438
- [21] Shella Puspita sari, (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPPMV Bisnis dan
- [22] Shella Puspita sari, (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transdema Express Logistic. Jurnal Of Social Science Research. Vo. 4, No. 3, 2024 Hal.13012-1306, E- ISSN2807-4238andP-ISSN2807-4246
- [23] Sudarta, Baiq Reinelda, Tri Yunari & Dedy ISwanto . (2022). Analisis Faktor Kedisiplinan kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat. Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol 8, No. 1, Januari 2022, ISSN: 2656- 5862
- [24] Suhesti, D., & Firman, A. (2019). Analisis Kedisiplinan kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. Journal Of Economic And Entrepreneurs, 2(1).
- [25] Suhesti, D., & Firman, A. (2019). Analisis Kedisiplinan kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. Journal Of Economic And Entrepreneurs, 2(1).