

## ANALISIS UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL HIDAYAH KALAM HIKMAH SAWANGAN DEPOK

Bahrul Lutfi Pratama<sup>1</sup>, Syarifah Ida Farida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> luthfipratama976@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01477@unpam.ac.id

### *Abstract*

The purpose of this research is to determine the efforts made to improve work discipline and employee performance at the Nurul Hidayah Kalam Hikmah Foundation. One of the foundations that is experiencing challenges in improving employee discipline is the Nurul Hidayah Kalam Hikmah Foundation on Jln.H.Saenan Rt 04\09 Kel. District Surgery Sawangan, Depok City. This foundation operates in the social and educational sectors, with the aim of providing the best service to the community. However, in carrying out its activities, this foundation often faces obstacles in increasing employee discipline, which has an impact on overall organizational performance. This research method uses qualitative methods. Qualitative research emphasizes meaning rather than generalization. Data collection techniques are the most important step in research, because the main aim of research is to obtain data. Data collection can be done in various settings, various sources, and various ways. The results of interviews and observations can be concluded by the author that in any situation when the leader lacks approach to employees and lacks comfort in the work environment, this also influences efforts to improve work discipline. Discipline can be interpreted as a condition created by a series of behavior, obedience and order, one of the factors that influencing performance discipline at the Nurul Hidayah Kalam Hikmah Foundation is a lack of motivation from leadership, a lack of approach to employees, rules that do not comply with a lack of rewards for employees, sometimes inappropriate regulations are the cause of lack of employee discipline. In responding to these problems, management has carried out evaluations slowly by providing examples to employees, creating a good environmental atmosphere, making rules, providing motivation to employees and holding internal meetings between employees.

*Keywords: Discipline, Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah. Salah satu yayasan yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah di Jln.H.Saenan Rt 04\09 Kel. Bedahan Kec. Sawangan Kota Depok. Yayasan ini bergerak di bidang sosial dan pendidikan, yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, dalam menjalankan aktivitasnya, yayasan ini sering menghadapi kendala dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai

sumber, dan berbagai cara. hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan oleh penulis adalah dalam situasi apapun ketika pemimpin kurang pendekatan kepada karyawan dan kurangnya kenyamanan dilingkungan kerja, berpengaruh juga dalam upaya meningkatkan disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kondisi yang tercipta dari suatu rangkaian perilaku, kepatuhan dan ketertiban, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah adalah kurangnya motivasi dari pimpinan, kurangnya pendekatan kepada karyawan, aturan yang tidak mementu kurangnya reward kepada karyawan, terkadang peraturan – peraturan yang kurang pas pun menjadi sebab kurangnya disiplin karyawan. Dalam menyikapi permasalahan tersebut manajemen telah melakukan evaluasi secara perlahan dengan memberikan contoh kepada karyawan, membuat suasana lingkungan yang baik, membuat aturan yang, memberikan motivasi kepada karyawan dan melakukan rapat internal karyawan

**Kata Kunci :** Disiplin, Kinerja Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Pentingnya peran SDM dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi dalam menciptakan kedisiplinan kerja bagi para pegawai, dalam hal ini manajemen kepemimpinan seorang pemimpin berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainya.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, terutama di lingkungan organisasi non-profit seperti yayasan.

Salah satu yayasan yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah. Yayasan ini bergerak di bidang sosial dan pendidikan, yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, dalam menjalankan aktivitasnya, yayasan ini sering menghadapi kendala dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tantangan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya kedisiplinan, kurangnya pengawasan dan pengendalian dari pihak manajemen, serta kurangnya motivasi dan insentif yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengetahui upaya-upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan pada Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah.

Dalam konteks industri saat ini, kedisiplinan karyawan menjadi semakin penting mengingat persaingan yang semakin ketat dan dinamis. Organisasi yang mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai upaya meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di yayasan sosial seperti Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan.

Pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Sawangan Depok, untuk kepentingan pengajuan tugas akhir saya. yang berjudul “ Analisis upaya meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yayasan nurul hidayah kalam hikmah sawangan depok”.

Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah ini berdiri sejak tahun 2016 sampai sekarang. Pendiri yayasan ini yaitu Bapak Rusmin Sadeli S.S Sampai saat ini beliau masih memimpin yayasan tersebut. Yayasan ini terletak di Jln. H.Saenan Rt. 04/09 Kel. Bedahan Kec. Sawangan Kota Depok.

Yayasan tersebut bergerak di bidang pendidikan Smp dan MA berbasis Pesantren yang religius, Yayasan ini mempunyai moto agamis dan religius, untuk menunjang tercapainya moto tersebut yang sangat di tekankan yaitu karyawan yang bekerja di Yayasan tersebut. Oleh karena itu penulis ingin meneliti upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan yang berada di yayasan tersebut.

Di samping itu juga, disiplin yang tinggi dipengaruhi dengan adanya pengawasan karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimal mungkin, sehingga akan

tercapai tingkat disiplin karyawan yang tinggi. Pengawasan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Disiplin kerja merupakan poin yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai target yang memang sudah di berikan kepada setiap karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti terhadap kedisiplinan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Sawangan Depok. Peneliti Menemukan Dalam segi pendekatan kepada karyawan pemimpin kurang berinteraksi pada karyawan sehingga membuat semua perihal indisipliner jadi merebak berkelanjutan, seperti ditemukan bahwa ketidak disiplin dalam waktu, seperti keterlambatan dalam kehadiran dan meninggalkan sekolah sebelum waktu usai. Mereka terkadang meninggalkan sekolah bila jam belajar mengajar mereka telah usai yang tidak sesuai dengan peraturan sekolah yang telah ditetapkan oleh pimpinan, seperti hadir di sekolah 15 menit, sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah pelajaran selesai, tidak meninggalkan sekolah, tanpa izin kepala sekolah. Tidak hanya itu karyawan juga sering meminta bantuan kepada petugas tata usaha untuk memeriksa dan menilai setiap tugas, pekerjaan dan latihan yang diberikan kepada siswa yang seharusnya harus dilakukan guru bersangkutan, sehingga kurangnya efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah secara baik.

Untuk pencapaian tingkat disiplin yang optimal, hanya dilakukan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan saja tidak cukup. Masih dibutuhkan kepemimpinan yang baik yang dilakukan pimpinan terhadap para karyawan dalam

meningkatkan kinerja mereka. Maka dari itu peneliti memaparkan absen per tahun priode 2020 yang sudah ada dan di presentasikan oleh pihak sekolah atau yayasan

Tabel 1.1  
 Absensi karyawan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah
		Sakit	%	Izin	%	Lain	%	
Januari	25	2	8	5	20	1	4	8
Februari	25	1	4	3	12	1	4	5
Maret	25	1	4	2	8	2	8	5
April	25	4	16	1	4	3	12	8
Mei	25	3	12	1	4	2	8	6
Juni	25	1	4	1	4	2	8	4
Juli	25	1	4	2	8	4	16	7
Agustus	25	1	4	3	12	1	4	5
September	25	6	24	2	8	1	4	9
Oktober	25	3	12	1	4	2	8	6
November	25	4	16	2	8	3	12	9
Desember	25	3	12	1	4	1	4	5
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>120</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>77</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>2,50</b>	<b>10</b>	<b>2,00</b>	<b>8</b>	<b>1,91</b>	<b>7,66</b>	

Sumber : yayasan nurul hidayah kalam hikmah tahun 2020

Data diatas menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Sawangan Depok periode Januari 2020 – Desember 2020 sebanyak 77 orang atau bila dipersentasikan menjadi 25,66% pertahun, dan bila dilihat secara perbulan, rata-rata karyawan tidak hadir ke Yayasan sebanyak 6,42 (± 6 orang). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Sarana tidak terlalu baik.

Tabel 1.2  
 Kinerja karyawan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Priode Januari – Juli 2020

NO	KOMPETENSI	NILAI
<b>A. PEDAGOGIK</b>		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	7
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	6
3	Pengembangan kurikulum	8
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	5
5	Pengembangan potensi peserta didik	5
6	Komunikasi dengan peserta didik	6
7	Penilaian dan evaluasi	5
<b>B. KEPRIBADIAN</b>		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	5
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Perilaku kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	6
<b>C. SOSIAL</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	5
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik	4
<b>D. PROFESIONAL</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran	6
14	Mengembangkan profesionalisme melalui tindakan yang reflektif	5
<b>Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)</b>		<b>77</b>

Sumber : yayasan nurul hidayah kalam hikmah tahun 2020

**Tabel 1.3**  
**Kinerja karyawan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah**  
**Priode Juli – Desember 2020**

NO	KOMPETENSI	NILAI
<b>A. PEDAGOGIK</b>		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	5
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3	Pengembangan kurikulum	5
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	5
6	Komunikasi dengan peserta didik	4
7	Penilaian dan evaluasi	3
<b>B. KEPRIBADIAN</b>		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	5
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Perilaku kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
<b>C. SOSIAL</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	5
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik	4
<b>D. PROFESIONAL</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran	5
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	5
<b>Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)</b>		<b>62</b>

*Sumber : yayasan nurul hidayah kalam hikmah tahun 2020*

Berdasarkan hasil penilaian kinerja pada tabel 1.2 yang telah dinilai oleh Ketua Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah dalam 1 tahun ada 2 periode penilaian terhadap para karyawan, dapat terlihat bahwa periode 1 dari januari – juli bahwasanya kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan tersebut mendapatkan angka 77% atau bisa dikatakan cukup baik, maka dari itu kinerja karyawan sangatlah berdampak kepada siswa agar siswa tersebut bisa menambahkan kualitas dirinya. Dan pada tabel 1.3 tersebut terdapat dari masing – masing karyawan belum maksimal dalam melakukan kinerjanya seperti di tabel dari keseluruhan karyawan hanya mendapatkan presentase 62% maka dari itu kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah bisa dikatakan adanya penurunan dari masing – masing karyawan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah masih belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang ada dalam kategori cukup baik dan kurang baik

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Abd.Khalid Hs. Pandipa Jurnal ilmiah administrasi volume : 10 Nomor : 1 Edisi : 18 maret 2018 Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas

Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso Pada setiap pegawai disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin untuk selalu meningkatkan prestasi kerja akan terjaga.

Tiswani bahar Usaha Kepala Sekolah dalam penelitian serta pembahasan, Jurnal ilmiah Administrasi Vol. 18, No. 1, pp 261-276, 2019 e-ISSN: 2621-1955 Meningkatkan Disiplin Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif di SMP N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu utara) dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP N 1 Argamakmur telah melakukan usahanya selaku kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Trenggono Widodo Jurnal Industri Kreatif (JIK) 2018 | Vol. 2 | No. 1 | ISSN : 2597-8950 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam Untuk meningkatkan kinerja pemimpin dalam suatu perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin mengoptimalkan gaya kepemimpinan demokrasi.

Henny Suhenny JURNAL ILMIAH KOHESI Vol. 3 No. 1 Januari 2019 Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. TOTAL JAYA INTERNATIONAL maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain. disiplin karyawan yang belum baik dikarenakan ada faktor lain, salah satunya adalah disiplin dari pimpinan, Pamed Abdul Sadat, Jurnal Manajemen Vol.9 No. 1. Hlm. ( 23-29) E-ISSN 2623-050X Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang.

## 3. METODE PENELITIAN

Teknik keabsahan data sangatlah diperhatikan dalam penelitian kualitatif oleh karena itu peneliti tidak akan dipercaya. Untuk memperoleh pengakuan yang dimaksud tersebut maka diperlukan keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Oleh karena itu keabsahan data dapat di adakan pengecekan dengan teknik yaitu: Uji Kredibilitas, adapun penjelasan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara, anatara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

b. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Adapun triangulasi sumber yaitu Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, dan triangulasi tehknik yaitu Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumen pendukung terhadap informan.

c. Menggunakan Bahan Refrensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Untuk itu dalam penyusunan laporan, peneliti menyertakan foto atau dokumen autentik sehingga hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya.

d. Keteralihan (Tranferability)

Kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field Researc) dengan pendekatan deskriptif analisis. Lokasi penelitian ini bertempat di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Bedahan Sawangan Depok, pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara observasi,

wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data bersifat Kualitatif atau data yang tidak dapat direalisasikan dengan angka.

Tabel 4.3  
 Rekapitulasi Absensi Karyawan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah  
 Periode Feb – Juni 2024

NO	NAMA	Jumlah Absensi Karyawan				
		Feb	Mar	Apr	May	Jun
1	RUSMIN, S.S					
2	ALWIYAH, S.Pd					
3	HERMAN, S.Pd.I					
4	SALIM RAJBIANSYAH, S.Pd					
5	SALMAN ALFARISI, S.Pd.I				2	2
6	ARI NURAHAN, S.Pd			2		2
7	DESI FEBRIANTI, S.Pd.I	1				1
8	FAUZIAH, A.Md			3		
9	SALSA SABILA, A.Md	2				
10	RINA RACHMAWATI, S.Sos					2
11	TONI ARDIANSYAH, S.Pd					
12	FITRIYANI, S.PD					2
13	ADELIA PITALOKA, A.Md		1			
14	ACEP FURQON, Lc					4
15	AMRULOH, S.Pd					
16	MUTMAINAH, S.Pd					
17	ZIKRI		4		2	
18	SALSA SABILA					
19	BAHRUL LUTHFI PRATAMA					
20	TOPIK		2			
21	M.FACRUDIN SYAUQI		3			
22	M.ERVAN HAKIM HARAHAP				2	
23	NATASYA RAHMA MAULIDA					
24	MISROHA					
25	ASELIH					

Sumber : Yayasan nurul hidayah kalam hikmah 2024

Ket :  Kehadiran full;  Belum bekerja/resign.

1) Ketaatan

Pertanyaan yang diajukan terhadap informan adalah “Bagaimana tingkat ketaatan karyawan terhadap perintah yang diberikan?”

“ Berbeda – beda semua tingkat ketaatannya, ada yang memang satu kali di kasih tau langsung bekerja, ada juga yang harus 3 – 4 kali di kasih tau baru mau bergerak, dan kalau ku liat juga tergantung dari siapa yang kasih perintahnya. “

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Ibu Desi febrianti, S.Pd.I Pertanyaan yang diajukan terhadap informan adalah “Bagaimana tingkat ketaatan karyawan terhadap perintah yang diberikan?”

“ Yang saya liat si memang ada beberapa karyawan yang tidak taat kalo di kasih perintah, mungkin mereka melihat siapa yang ngasih dia perintah.”

2) Tanggung Jawab

Pertanyaan yang diajukan terhadap narasumber adalah “Bagaimana tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan atasan ?”

“ Kalau soal tanggung jawabnya Karyawan sih tergantung tugasnya apa. Tapi sejauh ini saya lihat Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Terkadang yang jadi masalah itu kalau tugas yang diberikan gak sesuai dengan job desknya mereka seperti bermalas malasan mengerjakannya.”

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Ibu Alwiyah, S.Pd Selaku wakil pimpinan. Pertanyaan yang diajukan terhadap narasumber adalah “Bagaimana tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan atasan ?”

“ Tanggung jawab mereka si cukup baik ya, tapi emang masih ada saja si karyawan yang membandel.”

### 3) Kualitas kinerja

Kualitas kinerja adalah salah satu hasil kinerja yang efektif dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, pada kesempatan penulis melakukan wawancara kepada pimpinan Yayasan yaitu Bapak Rusadeli, S.S “ Bagaimana kualitas kinerja yang dilakukan karyawan? “

“ maka dari itu yang saya perhatikan kualitas kinerja karyawan karyawan yayasan nurul hidayah kalam hikmah sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaan sesuai job desk yang diberikan dan dapat menghasilkan penyelesaian sesuai dengan deadline maka dari itu insyaallah karyawan disini bisa dikatakan cukup baik dalam menangani pekerjaan atau jobdesknya masing masing “

### 4) Kuantitas Kinerja Karyawan

Pada kesempatan ini peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan Ibu Alwiyah, S.Pd “ bagaimana kondisi kuantitas kinerja menyikapi pekerjaan? “

“ kalo bicara tentang kuantitas karyawan yang ada disini yaitu ada yang baik ada yang kurang baik. Untuk karyawan yang baik yaitu dapat meningkatkan kemampuan tingkat tepat waktu dan kedisiplinan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh yayasan. Dan saya perhatikan juga ada beberapa karyawan yang tidak melakukan kerjanya yang cukup baik “

### 5) Ketepatan waktu

Pada kesempatan ini penulis melakukan wawancara Kepada Pimpinan Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah yaitu Bapak Rusmin Sadeli, S.Pd “ Apakah karyawan sudah tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan? “

“ Sampai saat ini si karyawan masih cukup tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, tapi alangkah baiknya kalau mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sebelum jam yang ditentukan “

Selanjutnya penulis melakukan wawancara ke narasumber selanjutnya yaitu Bapak Acep Purkon selaku karyawan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah “ Apakah karyawan sudah tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan? “

“ Kalo saya sih ga pernah telat ya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya, tapi kalo saya liat di karyawan yang lain masih ada yang mengerjakan pekerjaan harus menunggu *deadline* dulu “

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan Menulis maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

- a. penulis menemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih cukup rendah, dinilai dari kehadiran, ketaatan dan tanggung jawab yang setiap tahun semakin menurun. Karyawan yang masih sering tidak hadir bekerja tanpa ada pemberitahuan sebelumnya

dan izin dari Yayasan masih cukup banyak, kemudian Tanggung jawab karyawan masih cukup rendah, karena masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat datang bekerja, pulang bekerja sebelum waktunya. Serta membutuhkan waktu lama untuk istirahat makan siang. Dalam menyikapi permasalahan tersebut manajemen telah melakukan evaluasi secara perlahan dengan memberikan contoh kepada karyawan, membuat suasana lingkungan yang baik, membuat aturan yang jelas, memberikan motivasi kepada karyawan dan melakukan rapat internal karyawan, dengan cara ini manajemen mengharapkan meningkatnya kedisiplinan karyawan terhadap kinerja dan sedikit mengurangi permasalahan yang sedang terjadi dari aspek kehadiran, ketaatan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

- b. kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan jobdesk dalam melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sudah cukup baik, namun memang ada saja karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut dan tidak melakukan pekerjaan sesuai jobdesknya. Dengan permasalahan yang sedang terjadi di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah, manajemen juga melakukan perbaikan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik agar terus meningkatnya kesadaran karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan sesuai jobdesknya masing masing untuk mencapai target yang memang sudah diberikan oleh Yayasan.
- c. Faktor - faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurul Hidayah Kalam Hikmah Sawangan Depok. Adalah sebagai berikut :
  - 1) Tidak ada aturan yang pasti
  - 2) Kurang teladannya pimpinan dalam perusahaan
  - 3) Tidak adanya pengawasan pimpinan
  - 4) Tidak adanya perhatian kepada karyawan
  - 5) Kurangnya motivasi kepada karyawan
- d. Dengan cara Menegakkan aturan – aturan untuk meningkatkan kesadaran kedisiplinan karyawan di Yayasan, memang sangat penting untuk memastikan semua orang merasa nyaman dalam bekerja di lingkungan

perusahaan. Selain itu, hal ini juga penting untuk memastikan semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil. Membuat karyawan merasa menjadi bagian dari Yayasan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya budaya kerja yang disiplin akan membantu karyawan untuk punya motivasi dari dalam diri, bukan hanya karena diawasi atau dipaksa dalam melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh Yayasan kepada setiap karyawan..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- [2] Ganyag, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: In Media, Bogor.
- [3] Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.
- [4] Hasibuan, M. S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P, Estu Rahayu. (2014). Manajemen : dasar, pengertian dan masalah Edisi Revisi / Malayu S.P Hasibuan (Ed. Revisi, Cet. 10). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Hennink, Hutter & Bailey, (2020). Qualitative Research Methods Penerbit : Martin Fox
- [7] Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- [8] Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- [10] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- [11] Samuel Mamonto, dkk Disiplin Dalam Pendidikan / Penulis, Samuel Mamonto, dkk; editor, Ira Atika Putri. -- Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- [12] Setiawan, J., & Anggito, A. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak Publisher.
- [13] Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- [14] Warul Walidin, Saifullah Tabrani, (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory Diterbitkan oleh: FTK Ar-Raniry Press
- [15] Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2), 85-92.
- [16] Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. Jurnal Edumaspul, 6(1), 974-980.
- [17] Afdal, S. T. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
- [18] KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA (Doctoral
- [19] dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- [20] Afdal, S. T. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA (Doctoral
- [21] dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- [22] Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339-358.
- [23] Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif.
- [24] Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, 21(1), 33-54.
- [25] Harsono, B., Rina, R., & Hafipah, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel. YUME: Journal of Management, 5(3), 121- 131. apa
- [26] Haryono, E. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. An-Nuur, 13(2).