

IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AEROFOOD INDONESIA (RS MAYAPADA HOSPITAL JAKARTA SELATAN)

Riski Meiliasari¹, Tarwijo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ riskyy1993@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01476@unpam.ac.id

Abstract

The importance of competitive advantage in business in today's global era is due to rapid economic growth and the need for high industrial expertise. Human resource management is a key element in achieving company goals, because quality human resources accelerate the achievement of goals. Discipline is also an important attitude in a company to maintain compliance with applicable guidelines. Quality human resources are very important for management effectiveness, so attention needs to be given to HR-related issues to maintain business continuity. Work discipline is important in manager and employee communication to increase individual awareness in complying with company regulations. Employee performance must focus on quality and quantity to achieve organizational goals. Employee performance assessments when serving customers are based on the level of discipline. Lack of discipline can hinder service and indicate suboptimal performance in tasks. Indicators of work discipline include attendance, compliance with regulations and work standards, level of alertness, and work ethics. This involves employee discipline in carrying out tasks responsibly.

Abstrak

Pentingnya keunggulan kompetitif dalam bisnis pada era global saat ini disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi yang cepat dan kebutuhan akan keahlian industri yang tinggi. Manajemen SDM merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia berkualitas mempercepat pencapaian tujuan. Disiplin juga merupakan sikap penting dalam sebuah perusahaan untuk menjaga ketaatan terhadap pedoman yang berlaku. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi efektivitas manajemen, sehingga perhatian perlu diberikan pada permasalahan terkait SDM untuk menjaga kelangsungan bisnis. Disiplin kerja penting dalam komunikasi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran individu dalam mematuhi peraturan perusahaan. Kinerja pegawai harus fokus pada kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan saat melayani pelanggan didasarkan pada tingkat kedisiplinan. Kurangnya disiplin dapat menghambat pelayanan dan menunjukkan ketidakmaksimalan dalam tugas. Indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Hal ini melibatkan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dengan bertanggung jawab.

Keyword : Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan pengetahuan industri mendorong laju penelitian ilmiah dan ekspansi ekonomi di zaman modern. Maka, di era persaingan global yang semakin ketat ini, setiap perusahaan dan organisasi membutuhkan senjata rahasia agar tetap bertahan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap bisnis atau perusahaan yang sukses. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan pekerjanya agar mereka mengubah perilakunya dan menjadi lebih sadar diri serta bersemangat untuk mengikuti semua standar masyarakat dan hukum perusahaan (Sutrisno, 2019).

Kehadiran orang-orang dalam suatu organisasi setiap saat merupakan landasan dari kekuatan manusia. Karena efektivitas manajemen sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, maka permasalahan sumber daya manusianya menjadi perhatian utama manajemen. Jika sumber daya manusia suatu organisasi didefinisikan sebagai personelnnya, maka bisnis dapat terus berfungsi secara efektif. Nilai sumber daya atau sumber daya tertentu dapat berfungsi secara efisien. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup.

Penekanan pada pemaksimalan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan telah bergeser ke arah pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno (2019:172), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh pekerjaannya dalam kaitannya dengan tujuan organisasi, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kolaborasi.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan Perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu

disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

PT Aerofood Indonesia merupakan anak perusahaan Garuda Indonesia, telah beroperasi di industri jasa makanan selama kurang lebih 40 tahun dengan merek Aerofood ACS. Hal ini mencakup catering dalam dunia penerbangan dan industri di Indonesia. Pelayanan unggul disertai masakan lezat dan berkualitas tinggi adalah Prioritas nomor satu Aerofood Indonesia. Dalam memberikan pelayanan jasa makanan sangat dibutuhkan efektivitas dan efisiensi waktu. Sejumlah individu memainkan peran penting dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Hal ini berkaitan dengan kecepatan pendistribusian makanan dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada customer. Akan tetapi masih saja ditemui keterlambatan proses pelayanan pendistribusian yang diberikan kepada customer sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan. Dan hal ini juga akan berdampak pada kinerja Perusahaan.

Kinerja karyawan juga menjadi faktor penting yang menunjang keberhasilan perusahaan. PT Aerofood Indonesia melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap enam bulan sekali. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa baik karyawan mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Adapun penilaian tersebut meliputi :

1. Disiplin Dalam Bekerja
2. Integritas Dalam Bertutur Kata dan Bertindak
3. Berusaha Mencapai Kinerja Yang Terbaik
4. Senantiasa Belajar Secara Terus Menerus
5. Senantiasa Melakukan Perbaikan Secara Berkelanjutan
6. Breorientasi Pada Kualitas Kerja Terbaik
7. Berorientasi Pada Kebutuhan & Keinginan Pelanggan Internal/Eksternal
8. Kerjasama (Team Work)

Gambar 1. 1 Form Penilaian Kinerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah karena Perusahaan memiliki masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, Dimana masih ditemukan karyawan yang belum menaati disiplin jam kerja. Selain itu masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berikut ini adalah tabel tingkat kehadiran karyawan pada PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) setiap tahunnya.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan
 PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan)
 Periode Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Keterlambatan
		A	I	S	
2021	53	7	5	7	19
2022	53	10	8	7	25
2023	53	11	10	10	31

Keterangan :
 A : Alpa
 I : Ijin
 S : Sakit

Berdasarkan Tabel 1 dari catatan kehadiran seorang pegawai dapat dilihat tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) pada tahun 2021 – 2023, dimana pada tahun 2021 keterlambatan berjumlah 13, kemudian pada tahun 2022 keterlambatan berjumlah 17, dan pada tahun 2023 keterlambatan berjumlah 20. Data tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) meningkat setiap tahunnya, sehingga ketidakhadiran ini harus diwaspadai karena dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dengan melihat hasil dari tingkat kehadiran karyawan ini tentu menunjukkan suatu kondisi yang begitu fluktuatif, hal ini berarti bahwa dengan semakin banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat kerja, maka kondisi kinerja karyawan tentu sudah tidak baik lagi. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja perusahaan.

Hal tersebut membuat beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang ekstra di semua karyawan akibat tidak kehadiran karyawan tersebut, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung kurang disiplin

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen

George R. Terry menyatakan dalam Aditamas (2020) bahwa manajemen adalah tindakan mempersiapkan, mengkoordinasikan, memimpin, dan mengendalikan tindakan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia. Aditama (2020) mengutip pernyataan John F. Mee yang mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya yang paling sedikit guna memberi manfaat bagi masyarakat luas dan posisi seseorang di dalamnya.

“Menyatakan bahwa manajemen adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja organisasi melalui fungsi

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (manusia, bahan, mesin dan metode).” (2019: 2) mengutip Abdullah.

Seni dan ilmu mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien adalah inti dari manajemen, kata Hasibuan (2020). Manajemen didefinisikan sebagai “seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui penerapan informasi strategis, analisis, dan evaluasi” (Robbins dan Coulter, dikutip dalam Kristina dan Widyaningrum 2019).

Menurut Aditama (2020:10), fungsi manajemen merupakan unsur yang selalu hadir dalam proses manajemen dan menjadi tolok ukur bagi para manajer dalam upayanya mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen disebut perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengendalian (POAC). Fungsi manajemen meliputi:

- a. Fungsi Perencanaan (Planning)
Perencanaan adalah manajemen adalah proses menetapkan tujuan perusahaan, membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut, dan melaksanakan rencana tersebut. organisasi Fungsi perencanaan yang menetapkan arah dan tujuan organisasi di masa depan merupakan langkah awal yang penting sebelum memulai operasi di setiap perusahaan.
- b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)
Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mendistribusikan sumber daya organisasi sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan melalui struktur organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Fungsi Pelaksanaan (Actuating)
Pelaksanaan adalah tindakan melaksanakan segala macam rencana, pemikiran, dan gagasan yang telah dirumuskan sebelumnya dalam rangka

mencapai tujuan, termasuk visi atau tujuan Perusahaan.

- d. Fungsi Pengendalian (Controlling)
Pengendalian adalah peran manajerial yang membantu menjaga operasi perusahaan tetap terkendali. Segala sesuatu yang direncanakan, dibuat, dan dilaksanakan di sini mematuhi aturan. Fungsi manajemen ini memantau potensi penyimpangan implementasi, mendeteksinya pada tahap awal dan memungkinkan diambilnya tindakan pencegahan dan perbaikan.

- b. Manajemen sumber daya manusia
Kepemimpinan diartikan sebagai “manajemen dengan penekanan pada pemaksimalan kemampuan anggota atau pegawai melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mengoptimalkan tujuan organisasi” (Edison Emron et al., 2020:10). Sumber daya manusia menurut pandangan alternatif adalah aspek manajemen yang mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, dan distribusi jasa kepada individu yang membentuk suatu perusahaan atau organisasi (Sadili Samsudin, 2019:22).

Sebagaimana diungkapkan oleh Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah tentang membuat orang melakukan pekerjaan terbaiknya dan menjaga mereka tetap termotivasi untuk melakukannya. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai “studi dan praktik mengarahkan arah strategis organisasi terhadap orang-orangnya” (Ni Kadek dan John, 2019:2). Manajer memastikan bahwa anggota stafnya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran kerja agar berdaya guna dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Henry Simamora (2019), manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan dan pengelolaan individu

anggota suatu organisasi atau kelompok kerja. Pengelolaan SDM juga berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan sistem perencanaan.

Ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan tanggung jawab dengan cara yang efisien dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan komunitas adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), menurut Hasibuan (2019). Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, didefinisikan oleh Henry Simamora (2019) sebagai proses di mana personel organisasi atau tim digunakan, dilatih, dievaluasi, dilayani, dan dikelola. Perencanaan dan pelaksanaan metode perencanaan juga merupakan aspek manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ide yang benar-benar baru. Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah mengkoordinasikan dan mengelola berbagai komponen yang membentuk tenaga atau wewenang manusia untuk memenuhi persyaratan dan mencapai tujuan.

c. Disiplin Kerja

Mempertahankan jadwal kerja yang ketat sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Suatu organisasi akan kesulitan untuk mencapai potensi maksimalnya tanpa adanya disiplin kerja yang kuat. Ketika seseorang memiliki disiplin yang baik, hal ini menunjukkan bahwa mereka menjalankan tanggung jawabnya dengan serius. Di antara banyak otoritas yang telah mengusulkan definisi disiplin kerja adalah:

Harjono dan Dewi (2019:93) Dalam artian “Disiplin berasal dari bahasa Inggris, yaitu “murid” yang berarti pengikut atau orang yang beriman, mengajar, melatih dan sebagainya”. Singodimedjo dan Sutrisno menyatakan dalam Agustini (2019:90) bahwa “disiplin adalah suatu sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Disiplin di tempat kerja adalah teknik manajemen untuk membuat pekerja mengubah cara mereka dan untuk

meningkatkan tingkat kesadaran diri dan kepatuhan terhadap semua standar sosial dan kebijakan bisnis yang relevan (Sutrisno, 2019).

Perasaan akuntabilitas pribadi terhadap pekerjaan seseorang merupakan indikator disiplin yang baik. Sinambela (2019:332) mengemukakan “dengan demikian, peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat mereka bekerja, karena kedisiplinan kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila ada pegawai yang menaati peraturan”. Disiplin yang baik tercermin dari tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) “Oleh karena itu, peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat mereka bekerja, karena kedisiplinan dalam kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila ada pegawai yang menaati peraturan”. Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa “disiplin menunjukkan rasa hormat atau sikap pegawai terhadap peraturan dan ketentuan.

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 “Discipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi”. Aktivitas manajerial untuk menegakkan norma-norma organisasi inilah yang disebut Keith Davis sebagai “disiplin” (Mangkunegara, 2020:129). Disiplin di tempat kerja adalah penggunaan strategi manajemen untuk memperkuat norma dan kebijakan yang sudah ada.

Sebagaimana diungkapkan Agustini, “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk berperilaku sesuai peraturan instansi terkait.” (2019:81). Penulis penelitian ini mengatakan “disiplin kerja mencakup

beberapa komponen seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, semangat kerja yang tinggi dan etos kerja.”

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh atasan dan rekan kerja (Hasibuan, 2020). Bersedia adalah bertindak dengan cara yang mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Seseorang yang sadar akan kewajiban dan kewajibannya bertindak dengan cara yang menunjukkan kepatuhan terhadap semua aturan dan hukum, baik dengan sukarela maupun tanpa tekanan.

Menurut Singodimedjo dalam (Hustia, 2020), disiplin kerja seseorang dapat diartikan sebagai kesiapan dan keinginannya untuk mematuhi norma peraturan dan standar etika yang berlaku di lingkungannya, khususnya di dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam (Hasibuan & Silvia, 2019), atasan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berinteraksi langsung dengan karyawannya, menyesuaikan perilakunya, dan berupaya meningkatkan tingkat kesadaran dan keinginan setiap orang untuk mengikuti aturan. aturan. kebijakan entitas dan standar sosial yang relevan.

Para ahli telah mengemukakan berbagai definisi disiplin, namun menurut penelitian, disiplin adalah sifat yang penting untuk keberhasilan dalam usaha apa pun.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan analitis yang berlandaskan post-positivisme yang mengkaji keadaan benda-benda alam melalui lensa peneliti sebagai instrumen sentral dan data dikumpulkan dengan menggunakan teknik triangulasi (kombinasi). Wawancara, dokumentasi, dan observasi), informasi yang “diterima biasanya bersifat kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian berarti memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.” Dasar pemikiran di balik pendekatan ini adalah bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan keadaan lapangan yang

sebenarnya, khususnya yang berkaitan dengan subjek penelitian, melalui penggunaan bahasa deskriptif

Untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan permasalahan analisis yang diberikan maka digunakan beberapa metode dalam metode pengumpulan data analisisnya, yaitu:

a. Observasi

Observasi dalam analisis ini adalah mengamati dan melihat penerapan disiplin kerja dan hasil kerja karyawan di PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) peneliti mengamati objek tersebut dengan cermat, berpartisipasi langsung dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu, percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak yang terlibat dalam disiplin kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) yaitu pewawancara yang bertanya dan yang diwawancara menjawab pertanyaan tersebut.

Analisis data merupakan suatu usaha untuk memecah suatu permasalahan atau objek penelitian menjadi bagian-bagian sedemikian rupa sehingga struktur atau bentuk dari hal yang diuraikan tersebut terlihat jelas sehingga maknanya lebih jelas dipahami atau permasalahannya dipahami dengan jelas.

1. Pengumpulan Data

Peneliti mencatat data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, yaitu catatan lapangan yang berkaitan dengan pertanyaan atau tujuan penelitian.

2. Reduksi Data

Mengurangi jumlah informasi merupakan tahap selanjutnya setelah membaca dan belajar. Data mentah dari temuan panel diubah dalam tahap ini, yang sangat terkait dengan pemusatan, pemilihan, penyederhanaan, dan pengabstraksian. Minimisasi data dilakukan pada saat penelitian sedang berlangsung. Sebelum pengumpulan data sebenarnya dimulai, tahap ini dilakukan. Para ilmuwan mempunyai gagasan bagus tentang bagaimana menggunakan data penelitian.

3. Penyajian Data

Memberikan data atau mengumpulkan data yang dapat digunakan oleh akademisi untuk

mengambil kesimpulan. Memperluas hasil penelitian dengan menggunakan bahasa naratif merupakan pendekatan sederhana untuk mengkomunikasikan data dalam analisis kualitatif.

4. Penarikan Kesimpulan

Fase selanjutnya melibatkan pengambilan kesimpulan. Ketiga bagian tersebut dianalisis menggunakan model interaktif. Untuk menyediakan data yang paling relevan, perlu dilakukan pembatasan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi terkait penelitian. Dengan mempersempit data, prosedur pemilihan informasi dapat menghemat waktu penelitian namun tetap memberikan hasil yang berkualitas tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan)

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan mewujudkan keterampilan kerja para staf untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pentingnya menegakkan disiplin kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui disiplin kerja di PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) dapat diukur menggunakan indikator menurut pendapat dari Alfiah (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Kehadiran

Hal ini merupakan indikator terpenting untuk mengukur tingkat kedisiplinan, dan secara umum rendahnya disiplin kerja pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai tersebut terlambat masuk kerja. Kehadiran karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) sangat penting bagi kelancaran operasional.

Namun kenyataannya masih terdapat karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) yang terlambat masuk jam kerja maupun ijin dadakan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yang harus ekstra

mengerjakan tugas dari biasanya dan menyebabkan operasional menjadi terhambat.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Mengikuti instruksi kerja karyawan dan mengikuti prosedur kantor setiap saat. PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) sudah menerapkan tentang peraturan yang berlaku di Perusahaan akan tetapi masih belum maksimal terlihat masih ada karyawan yang melanggar aturan tersebut. Hal itu dikarenakan kurang tegasnya pemimpin dalam menegur bawahan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Artinya seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sejauh ini karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) dalam hal pekerjaan sudah berjalan cukup baik, meski masih ada beberapa yang belum maksimal.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Selalu bersikap hati-hati dan focus pada saat bekerja menjadi hal yang sangat penting agar tidak terjadi kecelakaan kerja serta insiden lain yang tidak diinginkan dan juga sebagai bentuk keselamatan diri. Dalam konteks ini kewaspadaan mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Etika bekerja

Penting menjaga tempat kerja tetap terhormat dan efektif, hal ini juga memberi PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) cara yang jelas untuk menangani perilaku yang tidak pantas. Perusahaan wajib memberi teguran secara lisan dan tertulis kepada setiap karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Dalam pekerjaannya, pegawai harus menaati semua standar jam kerja yang ditetapkan sesuai peraturan. Aturan jam kerja normal. PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) sudah ditetapkan shift satu jam 06.00-14.00, shift

dua jam 13.00-21.00 dan shift tiga yaitu jam 21.00-07.00. Karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) masih belum optimal dari segi jam kerja. Hal ini mungkin menjadi tanda bahwa karyawan masih terlambat masuk kerja setelah waktu yang ditentukan. Disiplin jam kerja yang teratur bagi karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) masih rendah atau kurang optimal sehingga mengakibatkan tidak terpenuhinya standar waktu kerja dan itu sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam pengantaran makanan tepat waktu

b. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung dari penerapan disiplin kerja karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Jakarta Selatan).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan selama melakukan penelitian sebagai berikut :

- 1) Kurangnya disiplin karyawan yang ada
Hal inilah yang menjadi faktor utama penghambat penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia (Rumah Sakit Mayapada, Jakarta Selatan). Disiplin menjadi salah satu faktor yang masih perlu ditingkatkan. Pasanya, pegawai yang berperan sebagai sumber daya manusia merupakan alat penggerak suatu perusahaan atau organisasi. Apabila pegawai tidak disiplin maka akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dan kualitas pelayanan pengantaran makanan akan menurun dan tidak tepat waktu sehingga berdampak buruknya reputasi perusahaan.

- 2) Pemberian sanksi yang kurang tegas dan jelas
Pemberian sanksi sangat monoton dan tidak memotivasi pegawai yang ada sehingga pegawai mengulangi kesalahan yang sama karena alasan pribadi yang disebutkan. PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) telah menerapkan sanksi terhadap setiap pegawai yang melakukan pelanggaran, namun masih kurang efektif sehingga pegawai masih melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pembahasan diatas maka PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital

Jakarta Selatan) untuk mengatasi hal tersebut mencoba memberikan Solusi sebagai berikut

- 1) Memberikan gaji atau upah yang sesuai
- 2) Memberikan sanksi yang lebih tegas lagi
- 3) Membangun komunikasi dua arah
- 4) Memberikan penghargaan
- 5) Melakukan evaluasi kinerja secara berkala

Adapun Faktor Pendukung

- 1) Ketepatan waktu

Pegawai datang, istirahat dan pulang kantor tepat waktu, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan kerja pegawai. Kualitas dalam pelayanan pengantaran makanan pun menjadi tepat waktu.

- 2) Pemberian sanksi

Faktor-faktor yang mendukung terlaksananya disiplin kerja pada setiap karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar atau disiplin dalam bekerja. Sehingga diharapkan cara ini dapat mendorong seluruh pekerja untuk disiplin.

- 3) Tanggung jawab yang tinggi

Apabila setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai kebijakan maka dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik. Apabila seorang pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi maka hal ini menunjang kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan pada PT Aerofood Indonesia (Mayapada Hospital, Jakarta Selatan), digunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran yang memerlukan teguran lisan, seperti tidak menunaikan tugas, keterlambatan dan ketidakhadiran kerja tanpa alasan atau izin mendadak; kurang efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Pelanggaran yang memerlukan teguran tertulis, misalnya tidak masuk kerja dalam jangka waktu lama tanpa alasan yang jelas.

- 3) Pelanggaran yang memerlukan keputusan hubungan kerja (pemecatan).

Manajemen hendaknya menegakkan disiplin kerja bagi seluruh pekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan peraturan yang lebih ketat bagi pekerja, sehingga seluruh pekerja menjadi lebih disiplin dan lebih baik dalam memenuhi jam kerja yang ditentukan. Berbagai hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja dan efisiensi karyawan teridentifikasi di PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital). Untuk mencegah agar masalah kedisiplinan tidak terulang kembali, sebaiknya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan melakukan tindakan pencegahan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan SOP yang berlaku. Upaya yang dapat dilakukan manajemen PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan). Manajemen harus lebih tegas dalam menjatuhkan sanksi. Karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi, pelanggaran yang sering terjadi di perusahaan ini adalah disiplin diri, masih adanya karyawan yang terlambat, ijin dadakan, dan waktu istirahat yang lebih lama. Pelanggaran oleh karyawan dihukum dengan peringatan lisan atau komentar dari manajemen. Namun jika pegawai masih belum jera dengan sanksi yang dijatuhkan, maka pihak manajemen harus memberikan sanksi yang lebih berat yaitu memberikan SP kepada pegawai yang melanggar. Agar para karyawan tidak takut dan tidak melanggar peraturan kerja lagi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja pada PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) dengan menggunakan indikator-indikator menurut Alfiah yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika bekerja. Saat ini cukup dikatakan baik walaupun belum maksimal, hal itu terlihat masih ada beberapa aturan sederhana yang masih dilanggar. Dari segi kehadiran masih ada yang terlambat masuk kerja maupun ijin dadakan

sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lainnya. Dari segi ketaatan pada peraturan kerja masih belum maksimal terlihat masih ada karyawan yang melanggar aturan karena kurang tegasnya pimpinan dalam menegur. Dari segi ketaatan pada standar kerja belum maksimal walaupun sebagian karyawan sudah menjalankannya. Tingkat kewaspadaan tinggi pada saat bekerja sudah berjalan baik hal tersebut terlihat dari jaranganya temuan accident pada saat bekerja. Indikator yang terakhir yaitu etika bekerja karyawan PT Aerofood Indonesia (RS Mayapada Hospital Jakarta Selatan) sudah menerapkan teguran secara lisan maupun tertulis apabila menemukan karyawan melanggar etika dan perilaku yang tidak pantas.

Selain dari indikator-indikator di atas terdapat faktor penghambat dalam penerapan disiplin kerja yaitu : kurangnya disiplin karyawan yang ada dan pemberian sanksi yang kurang tegas sehingga menyebabkan karyawan terus mengulangi kesalahan yang sama. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan mencoba memberi solusi seperti memberikan gaji atau upah yang sesuai, memberikan sanksi yang lebih tegas, membangun komunikasi dua arah, memberikan penghargaan dan melakukan evaluasi secara berkala. Adapun faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja yaitu : ketepatan waktu, pemberian sanksi dan tanggung jawab yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, Roni Angger. Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing, 2020.
- [2] Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- [3] Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CVBudi Utama.
- [4] Alam, I. K. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- [5] Alfiah, Dinda. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang.
- [6] Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV.Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.

- [7] Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [8] Edison, Emron., dkk. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [9] Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634.
- [10] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Serambi Mekah*, 2 (1).
- [11] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Hasibuan, Malayu S P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [13] Henry Simamora. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- [14] Herry Krisnadi, Suryono Efendi, Edi Sugiono. 2019. *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS. Jakarta Selatan.
- [15] Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, Prenadamedia Group.
- [16] Indra , P., & Esa, W. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study. *Journal of Hunan University*, 48.
- [17] Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- [18] Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2019. *Human Resource Management (edisi.10)*. Salemba Empat, Jakarta.
- [19] Nur'Aini, Fajar. 2020. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- [20] Riyanto Efendi, M. N. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and. *International Journal of Multicultural*, 7.
- [21] Robbins, S.P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- [22] Sadakah, Syamsuriansyah, dkk (2020). "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram." *Jurnal Kesehatan Vokasional* 5.4: 208-206.
- [23] Schuler, Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam buku Indah
- [24] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- [25] Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta.
- [27] Syafrina, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962