

## ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT GS SALON MOBIL DI KOTA TANGERANG

Dimas Khalifah Jendar Bumi<sup>1</sup> , Hira Maulida<sup>2</sup>

e-mail : dimaskhalifahjb@gmail.com<sup>1</sup> , dosen02450@unpam.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

### ABSTRACT

*This research aims to analyze employee work discipline. The research was conducted at PT GS Salon Mobil Tangerang City. The method used in this research uses a qualitative method through a descriptive approach. The instruments used are interviews, documentation and SWOT analysis. The information obtained in this research came from 2 (two) informants, namely the company owner (owner) and financial manager and 5 (five) research sources, namely employees of PT GS Salon Mobil Tangerang City. Data analysis techniques use data collection, data reduction, data presentation, data verification and checking data validity. The results of the research conducted show that the form of implementation of employee work discipline at PT GS Salon Mobil in Tangerang City can be seen from the ability of employees to complete work well, follow directions or orders from leaders and of course employee obedience to all regulations in force at the company PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang. Obstacles to employee work discipline at PT GS Salon Mobil in Tangerang City are factors of fairness and firmness of the leadership or management in providing solutions to problems or incidents that occur in the work environment. The suggestion that can be given from the results of this study is the need for a standardized assessment through Key Performance Indicators (KPI) that can be carried out by leaders in conducting assessments and as evaluation material for employees. The importance of an attitude of fairness and firmness in overcoming obstacles to employee work discipline and strategies that can be implemented to improve work discipline, namely by providing other compensation in the form of incentives, health benefits and performance bonuses.*

**Keywords:** Analysis, Work Discipline

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT GS Salon Mobil Kota Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan, yaitu Wawancara (*Interview*), dokumentasi dan Analisis SWOT. Informasi yang didapat pada penelitian ini, berasal dari 2 (dua) informan, yaitu pemilik perusahaan (*owner*) dan manajer keuangan dan narasumber penelitian sebanyak 5 (lima) narasumber yaitu karyawan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang. Teknis analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan pemeriksaan keabsahan data. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa bentuk pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti arahan atau perintah dari pimpinan dan juga tentu saja ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang berlaku di perusahaan PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang. Hambatan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang terdapat pada faktor keadilan dan ketegasan pimpinan atau pihak manajemen dalam memberikan penyelesaian terhadap masalah atau kejadian yang terjadi dilingkungan kerja. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini, yaitu perlunya adanya penilaian yang berstandar melalui *Key Performance Indicator* (KPI) yang dapat dilakukan oleh *leader* dalam melakukan penilaian dan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan. Pentingnya sikap keadilan dan ketegasan dalam mengatasi hambatan pada disiplin kerja karyawan dan strategi

yang dapat dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja, yaitu dengan memberikan kompensasi lainnya berupa insentif, tunjangan kesehatan dan bonus kinerja.

### **Kata Kunci: Analisis, Disiplin Kerja**

## **1 LATAR BELAKANG**

Kondisi perekonomian menjadi tolak ukur dalam menilai kemajuan suatu negara. Setiap negara terus mendorong sektor industri barang dan jasa untuk terus tumbuh dan berkembang. Investasi dari luar dan investasi dalam negeri menjadi fokus utama pemerintah dalam menciptakan perekonomian yang positif. Termasuk pertumbuhan sektor usaha kecil mikro menengah (UMKM) dan usaha kecil menengah (UKM) yang menambah kuatnya perekonomian. Perekonomian di Indonesia sektor usaha kecil menengah menjadi sektor usaha yang memperkuat perekonomian negara di tengah kondisi ekonomi dunia kian tidak menentu paska pandemi Covid-19 dan perang antara Rusia dan Ukraina.

Indonesia memiliki ekonomi yang cukup kuat yang dikarenakan sektor usaha kecil menengahnya banyak dan terus bergerak melalui kekuatan ekonomi lokal tanpa pengaruh kondisi perekonomian global. Dengan penduduk yang banyak, menjadikan ekonomi kelas bawah tetap terus bergerak dan tumbuh. Perputaran ekonomi dibagian menengah ke bawah membantu negara untuk tetap kuat menghadapi badai krisis ekonomi dunia. Para pengusaha sektor usaha kecil menengah mengambil peranan sangat penting dalam membantu perekonomian negara. Tumbuh dan berkembangnya sektor usaha kecil menengah membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang berdampak pada perputaran ekonomi di kelas bawah dan menengah.

Sektor usaha kecil menengah yang terus tumbuh dan berkembang akan memberikan dampak positif bagi sektor lain. Sektor pertanian dan makanan menjadi sektor paling utama yang mendapatkan dampak dari tumbuhnya usaha kecil menengah yang dikarenakan masuk kedalam kebutuhan primer. Tentunya sektor lain juga mendapatkan dampak positifnya, seperti sektor industri dan perdagangan. Salah satu bidang bisnis yang saat ini semakin membaik dan terus berkembang, yaitu pada

sektor otomotif. Dimana membaiknya dan tumbuhnya sektor-sektor formal, yang ikut mendorong industri otomotif dan industri bidang usaha turunannya juga ikut terus tumbuh secara positif.

Perusahaan PT GS Salon Mobil yang bergerak dibidang otomotif juga mendapatkan dampak atau imbas dari pertumbuhan usaha, pertumbuhan ekonomi. PT GS Salon Mobil yang berlokasi di Jalan Merpati Putih, Blok A11, No 1, RT.003/RW.013, Kunciran Indah, Kecamatan Pinang Kota Tangerang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang suku cadang mobil dan perawatan mobil yang profesional dan memiliki standar operasional kerja yang berkualitas. Saat ini usaha atau bisnis perawatan mobil menjadi salah satu bisnis yang kian berkembang yang dapat dilihat dari munculnya bisnis-bisnis baru yang serupa. Hal tersebut didorong dengan meningkatnya masyarakat yang memiliki kendaraan pribadi seperti mobil.

Kendaraan mobil menjadi pilihan masyarakat Indonesia yang masuk kedalam masyarakat ekonomi menengah keatas. Dengan memiliki mobil masyarakat dapat dengan mudah melakukan aktivitas sehari-hari, seperti bekerja, belanja, berusaha hingga hanya sekedar jalan-jalan. Meningkatnya kepemilikan mobil pada masyarakat Indonesia didorong oleh pertumbuhan ekonomi yang baik dan terus berkembang. Salah satu yang memberikan pengaruhnya adalah sektor ekonomi usaha kecil menengah yang telah dijelaskan dialinea sebelumnya. Hal tersebut positif bagi pertumbuhan ekonomi secara makro bagi negara.

Setiap perusahaan memiliki permasalahan dalam menjalankan usahanya, apapun itu bidang usaha/bisnis yang dijalankannya. Faktor permasalahan utama yang hampir semua perusahaan alami adalah faktor sumber daya manusia. Termasuk perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang, memiliki permasalahan yang sama pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang menjalankan operasional perusahaan dari level bawah hingga pada level atas.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari unsur manajemen yang tidak dapat dihilangkan. Unsur manajemen yang harus dikelola secara serius demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka disini peran manajemen sumber daya manusia menjadi penting.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang adalah masalah pada tingkat disiplin kerja karyawan yang dinilai rendah. Hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat fenomena-fenomena masalah pada disiplin kerja karyawan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang. Dimana terlihat seringnya karyawan yang terlambat masuk kerja, bolos kerja tanpa keterangan yang jelas hingga pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini harus segera diatasi oleh pihak manajemen perusahaan, demi memberikan pelayanan prima dan terbaik kepada konsumen dan pelanggan sehingga perusahaan terus berkembang dan bertahan (*survive*) di dalam kompetisi bisnis dan persaingan bisnis yang kian ketat.

Penurunan kinerja karyawan tentunya berdampak pada pencapaian tujuan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong karyawan selalu kerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja yang dinilai rendah dan menjadi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang, dapat dilihat dari data rekapitulasi absensi karyawan pertahun. Dimana terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan selalu meningkat disetiap tahunnya.

Permasalahan pada rendahnya disiplin kerja karyawan harus menjadi perhatian yang sangat penting untuk diselesaikan oleh pihak manajemen perusahaan PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang. Karena disiplin dalam bekerja merupakan pondasi bagi setiap organisasi perusahaan dalam menjalankan dan membangun organisasi perusahaan agar terus maju dan berkembang. Menurut Rivai (2019:824) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma yang berlaku”. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja sangatlah penting dimiliki oleh seluruh individu yang berada dalam suatu organisasi perusahaan demi tercapainya tujuan berupa visi dan diikuti dengan langkah-langka untuk mencapainya tertuang dalam misi sehingga menciptakan budaya kerja positif yang mendorong pada produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah faktor utama yang harus ada, dengan diperkuat dengan peraturan-peraturan yang diberlakukan serta sanksi-sanksi yang mengikat seluruh anggotanya. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh positif bagi tercapainya tujuan organisasi. Disiplin dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas yang berdampak pada kemajuan individu dan kelompok. Sebaliknya, jika tidak ada disiplin kerja, akan sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, atas permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian berupa fenomena permasalahan dan didukung dengan data-data pendukung. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT GS SALON MOBIL DI KOTA TANGERANG”.

## 2 TINJAUAN PUSTAKA

### a. Manajemen

Secara etimologi, pengertian manajemen berasal bahasa Inggris dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus dan mengelola. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses mengelola atau pengelolaan sesuatu. Jadi secara umum, manajemen adalah proses mengatur atau mengelola sesuatu yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Proses manajemen ini, termasuk dalam menyusun rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya

perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal.

Menurut Terry dalam Larasati (2018:2) “Manajemen adalah suatu proses dalam sebuah perusahaan yang membedakan antara perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan dengan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Oie Liang Gie dalam Larasati (2018:3) mengatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Lauren A. Aply dalam Machendrawaty (2019:17), “Manajemen adalah *The art of getting think done through others*, yaitu keahlian untuk menggerakkan orang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain”. Sejalan dengan definisi di atas, Friedreck Taylor dalam Machendrawaty (2019:17) menyebutkan “*The art of management is defined as knowing exactly what you want to do and then seering that they do it in the best and cheapest way* yang berarti manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui sungguh- sungguh apa yang dikehendaki untuk dikerjakan oleh orang lain dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan dengan sebaik-baiknya dan semudah-mudahnya”.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam tentang pengertian manajemen sumber

manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya) dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Filippo dalam Gaol (2019:59) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai”. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik melalui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen secara umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Desller dalam Surajiyo (2020:2) sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan atau praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajer, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Menurut Schuler, et al. dalam Surajiyo (2020:2) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

c. Disipli Kerja

Secara umum disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada suatu peraturan organisasi atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang berkaitan dengan tugas kerjanya. Disiplin secara etimologis asal katanya “*Disceple*” artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya. Disiplin menunjukkan pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2019:824) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Handoko dalam Ajabar (2020:45) “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sementara Riva’i dalam Ajabar (2020:45) menyebutkan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2020:87) mengartikan disiplin

kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

### 3 METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Pada penulisan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada, oleh karena itu dalam melaksanakan penelitian kualitatif maka peneliti lebih berfokus pada proses daripada hasil akhir. Menurut Anggito dan Setiawan (2018:8) “Metode Penelitian Kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

#### Instrument Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian wawancara dan dokumentasi aktivitas wawancara, dengan peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan yang relevan ditujukan kepada manajer dan karyawan perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang.

##### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang valid dan objektif secara langsung dengan pewawancara. Metode ini merupakan metode praktis untuk mengumpulkan data penelitian yang diperlukan dan informasi yang diperlukan tentang masalah penelitian dapat dikumpulkan dengan mewakili para pihak. Wawancara dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara terbuka pada informan dan narasumber penelitian, untuk mengetahui bentuk pelaksanaan disiplin kerja, hambatan

disiplin kerja dan strategi dalam meningkatkan disiplin kerja pada PT GS Salon Mobil Kota Tangerang.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan". Dokumentasi pada penelitian ini, yaitu berupa catatan-catatan, pengambila gambar atau foto aktivitas wawancara dan kondisi nyata objek penelitian PT GS Salon Mobil Kota Tangerang.

c. Analisis SWOT

Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*)". Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Analisis SWOT merupakan metode analisis data yang menunjukkan bahwa kinerja kebijakan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor eksternal dan internal yakni factor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

### Unit Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti mencari dan mendapat informasi secara komperhensif dan mendalam objek penelitian dari berbagai informan dan narasumber yang tepat dan telah ditentaukan diawal. Adapun unit analisis yang digunakan pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a. Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini, informan dapat dikatakan sama dengan responden, apabila pemberian keterangan karena dipancing oleh pihak peneliti. Istilah informan banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Setiap peneliti harus dapat membedakan dengan jelas antara subjek penelitian dengan sumber data. Informan pada penelitian ini, adalah 2 (dua) orang manajer perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang yang dinilai memiliki

kemampuan dan tanggung jawab dalam penilaian disiplin kerja karyawan.

b. Narasumber

Narasumber adalah istilah yang merujuk kepada seseorang, baik mewakili pribadi maupun suatu lembaga yang memberikan atau mengetahui secara jelas tentang suatu informasi atau menjadi sumber informasi untuk kepentingan penelitian. Narasumber pada penelitian ini, adalah 5 (lima)

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diartikan sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan lalu ditarik kesimpulan". Berikut ini, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian:

- a. Pengumpulan Data
- b. Reduksi Data
- c. Penyajian Data
- d. Verifikasi Data

### Pemeriksaan Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seorang sebagai hasil proses mental individu dengan berbagai latar belakangnya. Berikut ini, tahap-tahap pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif yang dilakukan:

- a. Uji Kredibilitas
- b. Uji Keteralihan
- c. Uji Dependabilitas
- d. Konfirmasi Data

## 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini hasil analisis yang dilakukan peneliti pada disiplin Kerja Karyawan PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang:

**a. Bentuk pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis dari wawancara yang dilakukan pada 2 (dua) orang informan dan 5 (lima) orang narasumber penelitian ini, dapat diketahui bentuk-bentuk pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti arahan atau perintah dari pimpinan dan juga tentu saja ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil tersebut didapat dari hasil wawancara pada informan pertama, yaitu Pak Sopiyan yang menyatakan bahwa menguji disiplin kerja dapat dinilai kemampuan karyawan dari setiap tugas yang diberikan, kalau saya lebih ke narasinya. Bagaimana menilai karyawan dari pertama masuk kerja dan adanya kesepakatan untuk bekerja dia harus mengikuti semua aturan yang saya sudah buat di PT GS Salon Mobil. Selanjutnya pada informan kedua, yaitu Ibu Ayu yang sependapat dengan Pak Sopiyan yang menyatakan bahwa dilihat dari indikator tujuan dan kemampuan, dimana senior melakukan evaluasi kepada juniornya sebagai bentuk disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, yang datang lebih awal di kantor dan sudah siap mulai merupakan bentuk disiplin kerja yang terbentuk adanya keteladanan pimpinan. Jadi, para atasan memberi contoh kepada karyawan untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi merupakan bentuk ketaatan atas aturan yang berlaku di perusahaan.

Hal yang sama juga hasil dari wawancara pada narasumber penelitian ini. Narasumber pertama, Pak Franz yang menyatakan bahwa, kemampuan atau kompetensi mengerjakan pekerjaan menjadi indikator dalam disiplin kerja. Adanya sanksi hukuman yang diberikan karyawan yang melanggar aturan juga sebagai bentuk disiplin kerja agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan dari indikator ketegasan atasan, dimana ketaatan karyawan

terhadap arahan-arahan yang diberikan menjadi salah satu bentuk disiplin kerja.

Narasumber kedua, yaitu Ibu Mur yang menyatakan bahwa, setiap karyawan yang baru dan yang lama harus diuji kemampuannya dalam bekerja untuk melihat hasil pekerjaannya. Sanksi hukuman yang tegas diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi sebagai bentuk disiplin kerja di perusahaan. Selanjutnya narasumber ketiga, yaitu Ranga yang menjelaskan bahwa pengalaman, kemampuan kerja atau *skill* yang dimiliki dapat dinilai apakah karyawan tersebut cocok atau tidaknya bekerja di perusahaan atau dapat memberikan dampak bagi perusahaan nantinya. Adanya kesalahan, telat atau kesalahan di kinerja, pastinya karyawan akan kena sanksi. Sebagai karyawan penting dalam mengevaluasi kinerja untuk seterusnya dapat bekerja sedisiplin mungkin sebagai salah satu bentuk meningkatkan disiplin para karyawan.

Pada narasumber keempat, yaitu Tama yang menyatakan bentuk disiplin kerja dipengaruhi oleh keteladanan pemimpin dan adanya pemberian sanksi hukuman merupakan cara efektif dalam menegakkan disiplin kerja para karyawan. Adanya ketegasan pimpinan dan pihak manajemen menjadi hal yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Selanjutnya hasil wawancara pada narasumber kelima, yaitu Muhlasin yang berpendapat kemampuan kerja karyawan dilihat dari hasil kerja lapangan dimana hasil kerja yang baik menunjukkan karyawan memiliki kemampuan dan disiplin kerja. Kemudian adanya sanksi hukuman dan adanya ketegasan pimpinan dan pihak manajemen perusahaan menjadi bagian penting dalam memberikan dampak pembentukan disiplin kerja para karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa bentuk disiplin kerja pada PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang dinilai "BAIK" dan terbentuk dari beberapa indikator, diantaranya tujuan dan kemampuan, ketegasan dan sanksi hukuman yang berlaku di perusahaan. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dari hasil penelitian ini, adalah penelitian yang ditulis

oleh Denok Sunarsi, Lutfia Surya Wardani, Salsabila Puti Aliffa, Vivi Wulan Sari, dan Prasetyo Kurniawan pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama”. Hasil penelitiannya dilihat dari Sistem Kedisiplinan di PT. Indomarco Prismatama sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu disiplinnya karyawan PT. Indomarco Prismatama sudah baik. Walaupun masih ada hal-hal yang perlu di perbaiki lagi”.

**b. Hambatan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis dari wawancara yang dilakukan pada 2 (dua) orang informan dan 5 (lima) orang narasumber penelitian ini, dapat diketahui hambatan disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang antara lain terdapat pada kurangnya keadilan pihak manajemen dalam beberapa hal permasalahan yang terjadi di ruang lingkup perusahaan.

Hasil tersebut didapat dari hasil wawancara pada informan pertama, yaitu Pak Sopiyan yang menyatakan terdapat beberapa aspek yang menghambat disiplin kerja karyawan. Dimana adanya permasalahan kecil yang diselesaikan oleh pihak manajemen namun karyawan tidak puasa atas keputusan pihak manajemen. Tapi secara umum, secara umum bisa teratasi dengan baik, karena baiknya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Jadi ya paling hal-hal kecil lah itu ibaratnya karena keterlambatan datang, karena tidak pakai seragam dan masalah miskomunikasi antar manajemen dan karyawan. Selanjutnya pada informan kedua, yaitu Ibu Ayu yang menyatakan bahwa hambatan disiplin kerja karyawan lebih kepada pengawasan yang dilakukan senior dilapangan dinilai kurang adil dan objektif. Disini faktor keadilan dalam melakukan penilaian senior terhadap junior menjadi faktor penghambat.

Hal yang sama juga hasil dari wawancara pada narasumber penelitian ini. Narasumber pertama, Pak Franz yang menyatakan bahwa hambatannya di jam kerja, karena dulu kita tidak ada mess untuk karyawan. Setelah adanya mess untuk karyawan, maka jam kerja yang jadi

kendala itu sudah bisa teratasi. Kemudian masa selanjutnya adalah di t bagaimana pekerjaan karyawan di lapangan itu dulu mungkin ada kendala di beberapa karyawan oknum oknum yang mungkin pekerjaan tidak sesuai SOP, tapi dengan kita perketat lagi sop yang ada maka pekerjaan pun. Saat ini semua pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Narasumber kedua, yaitu Ibu Mur yang menyatakan bahwa, hambatan yang dihadapi untuk karyawan Salon Mobil yang dihadapi seperti kan mereka kan dari suku-suku berbeda suku karakter gitu kan jadi kan masalah emosi, masalah kedisiplinan agak susah jadi ya kita harus memberikan istilahnya harus memberikan seperti harus ada kedisiplinankedisiplinan waktu karena mereka kadang-kadang seperti menghadapi kita menghadapi mereka kadang ada sedikit emosi seperti itu ya, karena karakter mereka kan berbeda-beda seperti itu. Kemudian narasumber ketiga, yaitu Rangga menyatakan bahwa, untuk hambatan biasanya itu terjadi lingkungan kerja, sebagai contoh karyawan baru pastinya akan ada karyawan senior atau yang paling lama suka dengan hasil kerjanya lebih baik. Dengan kinerja yang baik dari karayawan baru membuat laporan yang tidak benar untuk dilaporkan ke atasa. Pasti ada kesempatan buat mereka menghambat kita sebagai karyawan baru.

Pada narasumber keempat, yaitu Tama yang menyatakan bahwa, penghambat disiplin kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang diantaranya faktor keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pemimpin perusahaan serta dari manajemen perusahaan. Dimana sering kali pihak manajemen dinilai kurang adil atas teguran, sanksi dan hukuman pada karyawan yang melakukan kesalahan ataupun tindakan-tindakan indisipliner lainnya. Manajemen dinilai kurang tegas pada suatu kondisi yang membuat karyawan merasa diperlakukan tidak adil. Sedangkan menurut narasumber kelima Muhlasin menyatakan hal yang serupa. Dimana hambatan disiplin kerja karyawan berada pada faktor keadilan dan sanksi hukum. Sering kali dibeberapa kondisi karyawan kurang puas atas

pemecahan masalah yang dilakukan pihak manajemen.

Maka dapat disimpulkan bahwa bentuk disiplin kerja pada PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang, terdapat hambatan disiplin kerja karyawan diantaranya pada faktor keadilan dan ketegasan pimpinan atau pihak manajemen dalam memberikan penyelesaian terhadap masalah atau kejadian yang terjadi dilingkungan kerja. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang. Penting bagi pihak manajemen dalam memperhatikan hambatan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dari hasil penelitian ini, adalah penelitian yang ditulis oleh Rosinta dan Agus Irianto pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Hubungan Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat”. Hasil penelitian dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan belum efektif sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan kerja karena keadilan belum diterapkan secara adil, pengawasan melekat dan penerapan sanksi hukuman masih jarang dilakukan dan masih rendahnya ketegasan pimpinan. Kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan berasal dari pimpinan (minimnya pengawasan dan masih lemahnya dalam pemberian sanksi) kendala dari karyawan (rendahnya kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku).

**c. Strategi meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis dari wawancara yang dilakukan pada 2 (dua) orang informan dan 5 (lima) orang narasumber penelitian ini, dapat diketahui strategi pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT GS Salon Mobil Kota Tangerang, antara lain berupa pemberian penghargaan (*reward*) berupa uang (finansial) seperti insentif dan bonus serta pemberian perhatian lebih dengan memberikan

fasilitas-fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

Hasil tersebut didapat dari hasil wawancara pada informan pertama, yaitu Pak Sopiyan strategi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat berupa penghargaan (*reward*) berupa kenaikan gaji dan pemberian perhatian lebih berupa fasilitas-fasilitas kerja. Selanjutnya pada informan kedua, yaitu Ibu Ayu yang menyatakan bahwa strategi dalam meningkatkan disiplin kerja yang telah dilakukan dengan memberikan fasilitas berupa menyediakan transportasi. Semua manfaat akan diberikan kepada pekerja, seperti bensin dan juga untuk kemudahan mereka. Pada hari libur lebaran, kami biasanya memberikan gaji dua minggu kepada mereka. Jadi, perusahaan memberikan gaji penuh meskipun mereka libur selama dua minggu.

Hasil dari wawancara pada narasumber penelitian, yaitu pada narasumber pertama, Pak Franz yang menyatakan bahwa strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan saat ini yaitu dengan memberikan *reward* mingguan bisa juga *reward*/penghargaan berupa uang bulanan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dari mereka pun memiliki jiwa kompetisi kompetisi untuk membuatnya menjadi lebih baik dari hari ke hari. Narasumber kedua, yaitu Ibu Mur yang menyatakan bahwa, strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja diantaranya kepada karyawan yang dinilai bagus dalam bekerja dengan memberikan upah tambahan sehingga karyawan akan terus melakukan kerja-kerja sebaik mungkin di PT GS Salon Mobil.

Hasil wawancara pada narasumber ketiga juga menyatakan pendapat yang serupa dengan narasumber yang lain. Ranga berpendapat bahwa untuk strategi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dapat berupa pemberian kompensasi berupa bonus kepada karyawan bekerja bagus dan mencapai target dengan harapan para karyawan bekerja dengan kinerja yang terus meningkat. Pada narasumber keempat, yaitu Tama yang menyatakan bahwa,

dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberika *reward* bagi yang masuknya *full* selama satu bulan dan juga kalau memenuhi target. setiap karyawan itu mendapatkan insentif dari setengah gaji sehingga terciptak suatu keadilan di perusahaan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan pada narsumber kelima Muhlasin berpendapat bahwa untuk strategi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan memberikan upah/gaji yang tepat waktu sehingga karyawan dapat menjaga disiplin kerjana juga. Maka dapat disimpulkan bahwa bentuk disiplin kerja pada PT GS Salon Mobil Di Kotak Tangerang dengan memberikan penghargaan (*reward*) berupa uang (finansial) seperti insentif dan bonus serta pemberian perhatian lebih dengan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dari hasil penelitian ini, adalah penelitian yang ditulis oleh Menanti Br Sembiring, Ingan Ukur Br Sitepu, Egianina Br Sitepu dan Nanda Lestari Lubis pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Analisis Disiplin Dan Kinerja Karyawan CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat”. Hasil penelitian adalah diketahui bahwa disiplin dan kinerja karyawan sudah cukup baik namun perusahaan masih perlu menambah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena akan sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang mendalam pada penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bentuk pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti arahan atau perintah dari pimpinan dan juga tentu saja ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang berlaku di perusahaan PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang.
- b. Hambatan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang terdapat pada

faktor keadilan dan ketegasan pimpinan atau pihak manajemen dalam memberikan penyelesaian terhadap masalah atau kejadian yang terjadi dilingkungan kerja. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Kotak Tangerang.

- c. Strategi meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT GS Salon Mobil Di Kota Tangerang dengan memberikan penghargaan (*reward*) berupa uang (finansial) seperti insentif dan bonus serta pemberian perhatian lebih dengan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat dan karunia yang besar kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini, saya persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orang tua, Ayah Muhlasin dan Ibu Lily yang selama ini telah memberikan semangat serta doanya kepada saya dalam menjalankan perkuliahan hingga saya menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada adik saya Dinda Fitrah Amalia, dan kaka saya Hamemayu, serta seluruh keluarga dan seluruh saudara, yang ikut mendukung dan selalu memberikan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
3. Kepada teman-teman yang telah mendukung saya dalam belajar dan dalam penyusunan skripsi hingga selesai.

Terima kasih atas dukungan dan doa yang kalian berikan selama ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [2] Anshori, M & Sri I. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UNAIR.
- [3] Fitriah, Maria. (2021). *Komunikasi Pemasaran Melalui Desain Visual*. Yogyakarta: Deepublish.

- [4] Gaol, J. L. (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [5] Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Herujito, Y, M. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- [7] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Machendrawaty, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: CVMimbar Pustaka.
- [9] Mangkunegara, A P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- [10] Moleong, L J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- [11] Mulhayat, Syamsul. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Indramayu: Adab.
- [12] Mulia, R A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- [13] Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintah dari Teorike Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [14] Purba, Sukarman., Triono, Rusydi Fauzan, dkk. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- [15] Rangkuti, F. (2016). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [17] Sadikin, A. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- [18] Sinambela, L P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Serang: Bintang Sembilan Visitama.
- [20] Sudaryana, B & H R Ricky A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- [21] Sudrajat, A R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bali: Nilacakra.
- [22] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Surajiyo., Nasruddin & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [24] Susita, D., Busharmaidi & Susan, F. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudara Biru.
- [25] Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [26] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [27] Suyuthi, N F., dkk. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen, Teori, Tujuan dan Fungsi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- [28] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [29] Wardhana, A. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep & Teori)*. Tangerang: Media Sains Indonesia.
- [30] Alfisiana, Aila Putri & Abdul Rahman Safiih. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Dimensi Indonesiadi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol. 2, No. 1, Januari 2024, Hal:1263-1273, ISSN 2985-4768.
- [31] Dewi, A M., Fatimah N A., Hanazka S & Eman S. (2023). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Depot Air Nur Mutiara Tirta Di Bekasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Volume 4, Nomor 1.
- [32] Dwiyantri, S W E & Roziana A H. (2023). Analisis Disiplin Kerja pada PT. X Gresik. *Jurnal Informatika Ekonomis Bisnis*, Vol. 5 No. 1, Hal: 168-174.
- [33] Irianto, Agus & Rosinta. (2023). Hubungan Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023, ISSN: 2614-6754 (print)ISSN: 2614-3097(online).