

ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL MANDIRI JAYA SERVICE 2 DI PAMULANG TANGERANG SELATAN

Nur Ellysyah¹

Email : nur_ellysyah@icloud.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Rima Handayani²

Email : dosen00551@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan mengenai kurangnya disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 di pamulang Tangerang Selatan dan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 di pamulang Tangerang Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan pengkajian dokumentasi. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang yang terdiri dari pemilik bengkel, kepala bengkel, dan 3 (tiga) mekanik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh manajemen bengkel, dan faktor Lingkungan kerja yang kurang mendukung operasional saat bekerja menjadi salah satu hambatan penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kedisiplinan kerja. Penurunan kinerja karyawan diakibatkan karena kurangnya kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa aspek yang menjadi perhatian utama yaitu kurang mendukungnya lingkungan kerja dan ketaatan yang terhadap aturan-aturan yang berlaku di bengkel mandiri jaya service 2. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen bengkel memperbaiki tingkat kedisiplinan kerja dengan memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberikan pelatihan khusus dan motivasi untuk karyawan bengkel mobil mandiri jaya service 2 di pamulang Tangerang Selatan, guna meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rasa aman dan nyaman dimasa mendatang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Mandiri Jaya Service 2.

ABSTRACT

This study aims explain the lack of work discipline in the Mandiri Jaya Service 2 car workshop in Pamulang, South Tangerang and the decline in employee performance caused by the lack of work discipline in the Mandiri Jaya Service 2 car workshop in Pamulang, South Tangerang. This study is a qualitative study with a descriptive approach. The data collection procedures used are observation, interviews, and documentation review. The informants involved in this study were 5 (five) people consisting of the workshop owner, workshop head, and 3 (three) mechanics. The results of the study indicate that the implementation of work discipline in the Mandiri Jaya Service 2 car workshop is still not optimal. This can be seen from the violations of work discipline, namely the presence of several employees who do not come according to the schedule determined by the workshop management, and the work environment factor that does not support operations while working is one of the obstacles to declining employee performance. This condition directly affects work discipline. The decline in employee performance is due to a lack of work discipline caused by several aspects that are of primary concern, namely the lack of support for the work environment and compliance with the rules in force at the Mandiri Jaya Service 2 workshop. Based on these findings, it is recommended that the workshop management improve the level of work discipline by facilitating employees with a safe and comfortable work environment and providing special training and motivation for employees of the Mandiri Jaya Service 2 car workshop in Pamulang, South Tangerang, in order to improve employee performance and provide a sense of security and comfort in the future.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Mandiri Jaya Service 2 Car Workshop.

1. PENDAHULUAN

Manajemen berasal dari kata manage yang artinya memimpin atau membuat keputusan didalam suatu organisasi. Manajemen berfungsi untuk mengatur arah dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis yang

bertujuan untuk dapat memahami mengapa dan

bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan, orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Menurut Kasmir dalam Siagian (2023:2) menyatakan bahwa manajemen sebagai proses pengelolaan melalui

perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Griffin dalam Komariyah dkk (2021:5) Manajemen adalah sebuah proses pengorganisasian, pengkoordinasian, perencanaan, dan pengontrolan sumber daya agar dapat mencapai sasaran (goals) secara efisien dan efektif. Efisien ialah dimana sebuah tugas yang ada telah dilaksanakan secara terorganisir, benar dan sesuai dengan schedule, sementara efektif sendiri berarti bahwa sebuah tujuan mampu dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

Menurut Sikula Dalam Komariyah dkk (2021:1) Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Hasibuan dalam Aprilia dkk (2022:46) menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan dari definisi menurut beberapa ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam Hadi (2025:25) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Simamora dalam Sutrisno, dkk (2016:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayungan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Desley dalam Sutrisno, dkk (2016:5) Manajemen sumber daya manusia dapat

didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di

butuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, dan penilaian.

Menurut Prabu dalam Sagitario (2024:42) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan seni yang didalamnya terdapat kegiatan mengatur sumber daya dari tiap individu seperti merekrut, melatih, memberikan penghargaan kepada para karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) global adalah pengelolaan SDM yang dilakukan secara internasional. SDM global mencakup semua aspek SDM, seperti penggajian, manajemen bakat, dan rekrutmen. Sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja tenaga kerja dan lain sebagainya. Sehingga dapat di definisikan sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Faktor penting dalam pengelolaan SDM adalah Disiplin kerja. Menurut Lateiner dalam Fauzia, dkk (2020:515) disiplin kerja adalah kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Menurut pendapat Siregar dalam Fauzia, dkk (2020:515) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk memepertahankan eksistensi perusahaan.

Menurut Andriani Fauzia, dkk (2020:515) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Afandi dalam Fahraini, dkk (2022:25) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela dalam Rahmadany (2022:122) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan."

Menurut Hambali dalam Sagita (2021:2) disiplin

adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan

diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap yang patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk dihukum jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, dengan mencerminkan sikap, kepatuhan, ketaatan atas semua peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan dan apabila peraturan yang sudah ditetapkan tidak dipatuhi maka akan mendapatkan sanksi berupa sanksi ringan, sedang dan berat yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang sudah dilakukan, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban. Disiplin yang baik akan membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan profesional. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan, menimbulkan ketidakpuasan pelanggan, serta menurunkan citra perusahaan di mata publik.

Dalam dunia kerja, disiplin bukan hanya soal kehadiran tepat waktu, tetapi juga menyangkut sikap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, menjaga etika kerja, dan bersikap profesional dalam menghadapi tantangan. Organisasi yang mampu membangun budaya disiplin di antara karyawannya akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja dan pelayanan yang berkualitas.

Fenomena kurangnya kedisiplinan juga dapat ditemukan dalam sektor usaha kecil dan menengah, termasuk bengkel mobil sebagai bentuk usaha jasa pelayanan. Salah satu contohnya adalah Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2, yang berlokasi di Pamulang, Tangerang Selatan. Dengan jumlah karyawan sekitar 10 orang, bengkel ini telah melayani berbagai pelanggan yang membutuhkan perawatan dan perbaikan kendaraan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, muncul beberapa keluhan dari pelanggan terkait ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan maupun proses pelayanan yang kurang maksimal. Salah satu dugaan penyebabnya adalah rendahnya disiplin kerja sebagian karyawan, seperti keterlambatan, kurangnya tanggung jawab, atau ketidaksesuaian dengan prosedur standar kerja. Hal ini tentu dapat memengaruhi citra bengkel dan kepuasan pelanggan dalam jangka panjang.

Menurut Lateiner dalam Wellem dkk (2023:6),

umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu:

- a. Disiplin waktu
- b. Disiplin aturan dan berpakaian
- c. Disiplin tanggung jawab

Tabel 1.1
 Indikasi Tingkat Kedisiplinan Karyawan Bengkel Mobil
 Mandiri Jaya Service 2

No	Indikator disiplin kerja	Fenomena di Lapangan	Dampak yang Timbul
1	Disiplin Waktu	Beberapa Karyawan sering datang terlambat dan terkadang menyelesaikan tugas melebihi waktu yang ditentukan	Terjadinya penundaan proses kerja dan penurunan produktivitas bengkel
2	Disiplin Peraturan dan Berpakaian	Beberapa karyawan tidak mematuhi aturan perusahaan, termasuk tata cara berpakaian yang tidak sesuai standar	Menurunnya citra profesional bengkel di mata pelanggan dan internal
3	Disiplin Tanggung Jawab	Beberapa Karyawan terkadang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kualitas hasil kerja menurun dan meningkatnya risiko kesalahan teknis

Sumber: hasil pengamatan peneliti, 2025

Tabel permasalahan di atas menguraikan tiga indikator utama disiplin kerja yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini, yaitu disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan dan tata cara berpakaian, serta disiplin tanggung jawab.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menilai keberhasilan operasional organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh karyawan. yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, antara lain kualitas, kuantitas, waktu, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kasmir dalam Fahraini (2022:26) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Menurut Mangkunegara dalam Awiara (2022:80) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Nurjaya dalam baru (2023:536) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hesti Dalam Husna (2024:21) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.

Menurut Afandi dalam Mawardi, dkk (2024:851) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara

ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, kinerja ialah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar, ketentuan, atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja, serta mencakup perilaku selama proses penyelesaian tugas dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, tidak melanggar hukum, moral, atau etika yang berlaku.

Dalam konteks implementasi dilapangan, penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan yang sering dihadapi oleh berbagai organisasi. Penurunan ini terjadi karena faktor internal seperti rendahnya motivasi, disiplin yang kurang, dan minimnya tanggung jawab, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya perhatian manajemen. Adalah Fenomena tersebut juga terjadi di Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 yang berlokasi di Pamulang, Tangerang Selatan. Di bengkel ini, terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas layanan dan tingkat kepuasan pelanggan. Beberapa masalah yang muncul yaitu keterlambatan dalam pengerjaan servis kendaraan, kesalahan teknis yang memerlukan pengerjaan ulang, serta kurangnya inisiatif dari karyawan dalam menjaga standar pelayanan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan dan merugikan reputasi bengkel dalam jangka panjang.

Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Faradilah dkk (2024:80) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Ketepatan waktu

Tabel 1.3
 Indikasi Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil
 Mandiri Jaya Service 2

No	Indikator Kinerja	Fenomena di Lapangan	Dampak terhadap Kinerja dan Organisasi
1	Kualitas	Terkadang Adanya kesalahan teknis dalam pengerjaan service, seperti perbaikan yang harus diulang	Menurunkan kepuasan pelanggan dan kredibilitas bengkel
2	Kuantitas	Volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan lebih rendah dari target yang ditetapkan	Produktivitas bengkel menurun dan backlog pekerjaan bertambah
3	Waktu	Beberapa Karyawan terkadang tidak memulai pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan	Mengganggu alur kerja dan menyebabkan penurunan koordinasi tim
4	Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan terkadang melebihi durasi waktu standar yang telah ditentukan	Proses operasional menjadi tidak efisien dan menimbulkan keterlambatan pelayanan

Sumber: hasil pengamatan peneliti, 2025

Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bengkel tersebut menjadi sangat penting untuk dilakukan. Upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar produktivitas dan kualitas layanan dapat kembali optimal serta memenuhi ekspektasi pelanggan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja di Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2. Untuk menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, serta kendala yang dihadapi oleh pihak manajemen dan karyawan terkait penerapan disiplin kerja, guna menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel mobil mandiri jaya service 2 di pamulang, tangerang Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian, maka penelitian ini adalah jenis kualitatif, dengan sampel berjumlah 5 (lima) orang diantaranya pemilik bengkel, kepala bengkel, dan tiga lainnya adalah mekanik.

Menurut Mulyana dalam Fiantika (2022:4) mendeskripsikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian.

Menurut Creswell dalam Fiantika (2022:4) yang menyatakan bahwa “pendekatan kualitatif adalah pendekatan di mana penyelidik sering membuat klaim pengetahuan yang terutama didasarkan pada perspektif konstruktivis (yaitu makna jamak dari pengalaman individu, makna yang dibangun secara sosial dan historis, dengan maksud mengembangkan teori atau pola) atau perspektif advokasi/partisipatif (yaitu politik, berorientasi pada isu, kolaboratif atau berorientasi pada perubahan) atau keduanya”.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode analisis data interaktif Miles dan Huberman dengan tahapan berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, hasil biasanya berupa narasi panjang yang merinci apa yang terjadi di lapangan, bagaimana pandangan informan, dan pola-pola yang muncul dari data. Hasil ini disampaikan sebagaimana adanya berdasarkan data mentah yang sudah dirangkum oleh peneliti. Hasil penelitian metode kualitatif yaitu temuan atau data utama yang diperoleh peneliti dari proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dokumentasi yang disajikan secara deskriptif. Hasil ini

menggambarkan realitas, pengalaman, atau makna yang dimiliki oleh subjek penelitian tanpa menggunakan statistik sebagai fokus utama.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 5 informan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Penetapan Key Informan

NO.	NAMA	JABATAN	LAMA BEKERJA
1.	Bpk. Yadi Supriyadi	Pemilik Bengkel	Selama bengkel berdiri
2.	Bpk. Dicky Maulana	Kepala Bengkel	8 tahun
3.	Bpk. Ujun Junepi	Senior Mekanik	8 tahun
4.	Muhammad Fikri	Mekanik	5 tahun
5.	Fahrudin	Mekanik	1 tahun

Sumber : data olah peneliti

Sebelum menjelaskan mengenai pembahasan penelitian, penulis akan menjelaskan tahapan-tahapan yang penulis lakukan dalam melakukan analisis data:

- 1) Pengumpulan Data : dilakukan dengan cara dokumentasi atau observasi. data yang sudah ada selanjutnya dikelompokkan dan disusun dalam bentuk narasi, sehingga terbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan focus penelitian, juga hasil observasi dan wawancara yang didapatkan kemudian disusun sehingga setiap informasi yang didapatkan akan disesuaikan dengan apa yang diinginkan dalam fokus penelitian tersebut.
- 2) Reduksi Data (*Data Reduction*) : yaitu mengumpulkan informasi penting yang terkait dengan masalah penelitian, selanjutnya data tersebut dikelompokkan sesuai topik penelitian. Hasil observasi dan wawancara yang didapatkan, lalu dikelompokkan berdasarkan siapa yang menyampaikan informasi tersebut. pada tahap ini penulis mengumpulkan informasi penting terkait dengan Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 Di Pamulang Tangerang Selatan.
- 3) Penyajian Data (*Data Display*) : yaitu menjabarkan apa yang telah dijelaskan oleh informan terkait masalah yang sedang diteliti. Setelah data dikumpulkan maka data tersebut disesuaikan dengan informan yang mengatakan serta focus penelitian yang sudah disusun. Data yang sudah tersusun tersebut kemudian ditampilkan secara rapi agar mudah dipahami. penyajian data ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami apa yang terjadi dan memberikan gambaran yang jelas mengenai pola-pola yang muncul mengenai Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 Di Pamulang Tangerang Selatan.
- 4) Penarikan kesimpulan dan Verifikasi : Pengambilan Kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas fokus penelitian. merupakan tahap menarik kesimpulan berdasarkan hasil reduksi, dan penyajian data. Dari

tahapan tersebut akan diperoleh kesimpulan yang menjawab mengenai penelitian Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 Di Pamulang Tangerang Selatan.

Data yang penulis kumpulkan selanjutnya di uji untuk menentukan apakah temuan yang penulis dapatkan valid atau tidak. Penulis menggunakan uji keabsahan data dengan cara :

1) Uji *Credibility* (Kredibilitas)

- a) Dalam penelitian ini pengujian menggunakan member check dan triangulasi tehnik. Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh penulis kepada pemberi data untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan pemberi data. para pemberi data berarti datanya data yang valid Sehingga semakin kredibel atau dipercaya. Dengan transkrip wawancara yang sudah melalui pengecekan oleh para informan dan sudah di tandatangani oleh para informan akan penulis lampirkan.
- b) Triangulasi teknik adalah proses pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama yang dapat membantu memastikan bahwa temuan penelitian tidak hanya berasal dari satu sudut pandang atau metode, tetapi didukung oleh berbagai bukti yang konsisten. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana kondisi dilapangan, dan didokumentasikan.

Kredibilitas meyakini suatu penelitian dengan memeriksa kembali tingkat kepercayaan dengan memperlihatkan beberapa pembuktian dari kepercayaan yang ada, sehingga dalam penelitian kualitatif menguji kredibilitas peneliti adalah dengan memberikan fakta yang mendukung kepercayaan bahwa peneliti benar-benar melakukan wawancara pada Pemilik dan Karyawan Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 adalah dengan menampilkan dokumentasi berupa foto wawancara yang di lakukan peneliti kepada key informan menggambarkan suatu keadaan sesungguhnya. penelitian ini dinyatakan kredibel, karena didukung oleh beberapa data dokumentasi atau foto untuk tempat, waktu dan lokasi. Key informan pun memberikan informasi secara detail dan transparan kepada peneliti, sehingga dapat memperkuat hasil Uji *Credibility*. penelitian ini dinyatakan kredibel, karena didukung oleh beberapa data dokumentasi atau foto untuk tempat, waktu dan lokasi. Key informan pun memberikan informasi secara detail dan transparan kepada peneliti, sehingga dapat memperkuat hasil Uji *Credibility*.

2) Uji *Transferability* (Transferibilitas)

Pada pengujian transferability penelitian ini, penulis mencantumkan deskripsi rinci mengenai konteks penelitian yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2

yang terletak di Pamulang Tangerang Selatan. dengan berfokus pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik partisipan melibatkan 5 informan yang berusia antara 20 - 40 tahun. Proses pengumpulan data melibatkan wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan selama sekitar 6 (enam) bulan. Hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada Bengkel Mobil lain karena faktor perbedaan dalam struktur organisasi, jasa yang ditawarkan dan target pelanggan.

3) Uji *Dependability* (Dependabilitas)

Dependability dalam penelitian kualitatif merujuk pada keandalan atau konsistensi hasil penelitian jika penelitian tersebut dilakukan oleh peneliti lain dengan metode dan prosedur yang sama. Dengan kata lain, hasil penelitian tersebut diharapkan tetap valid dan dapat diulang oleh orang lain.

Menguji dependabilitas artinya melakukan audit atau pemeriksaan keseluruhan terkait penelitian yang dilakukan. dalam hal ini peneliti akan berkonsultasi kepada pembimbing terkait penyajian skripsi yang kemudian pembimbing akan melakukan pemeriksaan terkait penelitian dalam pengujian ini dibuktikan dengan adanya aktivitas bimbingan antara pembimbing dan peneliti seperti didukung dokumentasi yang dicantumkan pada lampiran.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah dapat dikatakan *dependability*, hal ini terjadi dikarenakan sudah dilakukan pemeriksaan dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing selama penelitian. Hal ini dilakukan agar mengurangi kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian dan proses selama dilakukan penelitian oleh peneliti.

4) Uji *Konfirmability* (Konfirmabilitas)

Untuk memastikan *confirmability* di penelitian penulis menggunakan triangulasi teknik untuk memverifikasi keakuratan temuan dan mengurangi potensi bias dalam penelitian. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan penulis kepada informan (pemilik dan karyawan), observasi langsung yang penulis lakukan untuk mendapatkan informasi tambahan, dan dokumentasi.

Dengan menggunakan teknik-teknik ini, penulis dapat memeriksa konsistensi data yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode yang berbeda. Proses triangulasi ini meningkatkan *confirmability* penelitian dengan memastikan bahwa temuan yang diperoleh tidak hanya berdasarkan interpretasi atau perspektif satu teknik saja, tetapi mencerminkan data yang lebih objektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan ini, penulis akan membahas mengenai hasil dari wawancara yang telah penulis

lakukan. Berikut ini adalah pembahasannya :

1. Kurangnya Penerapan Disiplin Kerja Dibengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 Di Pamulang Tangerang Selatan.

Disiplin kerja secara umum adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini mencakup ketaatan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima sanksi jika terjadi pelanggaran.

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu metode wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, dengan urutan dan cara penyampaian yang sama untuk setiap informan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di bengkel mobil mandiri jaya service 2 dengan 5 (lima) informan yang memiliki jabatan yang berbeda-beda. Penulis menemukan bahwa penerapan disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 masih belum optimal. Meskipun manajemen bengkel sudah memberikan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, tetapi terkadang beberapa karyawan masih belum menerapkannya. Hal ini dapat dilihat dari adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh manajemen bengkel, dan faktor Lingkungan kerja yang kurang mendukung operasional saat bekerja menjadi salah satu hambatan penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi disiplin kerja.

Dengan demikian, meskipun beberapa aspek disiplin kerja dibengkel mobil mandiri jaya service 2 sudah tergolong baik, namun ketidaknyamanan saat bekerja mengindikasikan bahwa disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 masih belum optimal. hal ini perlu diperhatikan karena kurangnya disiplin kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sesuai dengan hasil penelitian (Monica Mauli & Petrus Wijayanto, 2021) yang menyatakan bahwa Banyak pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan harinya, sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai. Selain itu, fasilitas yang masih kurang memadai menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sesuai juga dengan penemuan (Conie Nopinda Br Sitepua & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja di Kantor Kepala Desa Banjarsari belum baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya

beberapa pegawai yang belum mengikuti karena pegawai tersebut masih belum menerapkan kedisiplinannya seperti telat masuk kerja dan lingkungan yang belum sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan. Hal ini dapat

memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan yang menyebabkan turunnya kedisiplinan yaitu dengan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk membantu mengurangi potensi menurunnya kedisiplinan kerja dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai.

2. Adanya Penurunan Kinerja Karyawan Yang Disebabkan Oleh Kurangnya Penerapan Disiplin Kerja Di Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 Di Pamulang Tangerang Selatan.

Kinerja karyawan secara umum adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta seberapa baik karyawan memenuhi target yang ditetapkan dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu metode wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, dengan urutan dan cara penyampaian yang sama untuk setiap informan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di bengkel mobil mandiri jaya service 2 dengan lima informan yang memiliki jabatan yang berbeda-beda. Penulis menilai bahwa kinerja karyawan di bengkel mobil mandiri jaya service 2 sudah cukup baik. Namun perlu diperhatikan lagi karena peneliti menemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan karena kurangnya kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa aspek yang menjadi perhatian utama yaitu kurangnya tanggung jawab terhadap jam kerja, lalu kurangnya rasa tanggung jawab serta pelanggaran ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku di bengkel mobil mandiri jaya service 2 lalu ditemukan bahwa kurang mendukungnya lingkungan kerja yang menjadi faktor penghambat kedisiplinan kerja yang akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, tiga dari lima informan menyatakan bahwa perlu adanya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimasa mendatang.

4. KESIMPULAN

- a. Disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 masih belum optimal. Meskipun manajemen bengkel sudah memberikan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, tetapi terkadang beberapa karyawan masih belum menerapkannya. Hal ini dapat dilihat dari adanya pelanggaran-

pelanggaran disiplin kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh manajemen bengkel, dan faktor Lingkungan kerja yang kurang mendukung operasional saat bekerja menjadi salah satu hambatan ketidaksiplinan karyawan yang

berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun beberapa aspek disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 sudah tergolong baik, namun ketidaknyamanan saat bekerja mengindikasikan bahwa disiplin kerja di bengkel mobil mandiri jaya service 2 masih belum optimal. Hal ini perlu diperhatikan karena kurangnya disiplin kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan secara keseluruhan.

- b. Kinerja karyawan di bengkel mobil mandiri jaya service 2 sudah cukup baik. Namun perlu diperhatikan lagi karena ditemukannya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan karena kurangnya kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa aspek yang menjadi perhatian utama yaitu kurang mendukungnya lingkungan kerja dan ketaatan yang terhadap aturan-aturan yang berlaku di bengkel mandiri jaya service 2. Selain itu, tiga dari lima informan menyatakan bahwa perlu adanya pelatihan dan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dijalankan oleh karyawan dan manajemen bengkel, yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rasa aman dan nyaman dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- [2] Fiantika, F. R. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif-Feny Rita Fiantika. Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, Imam Mashudi, Nur Hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputri, Nuryami, Lukman Waris (Y. Novita)
- [3] Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Penerbit Buku Pedia.
- [4] Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... &
- [5] Hadiyanti, D. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [6] Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- [7] Suhardi, M. (2023). Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian. Penerbit P4I.
- [8] Sutrisno, Edy, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Penerbit

- Pustaka Pelajar
- [9] Arif, F., & Sari, A. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fajar Farmatama Jakarta Selatan. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 1-12.
- [10] Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of management*. 4(2), 2614-581.
- [11] Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- [12] Faradilah, D. N., & Siswani, S. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 71-88.
- [13] Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511-536.
- [14] Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244-264.
- [15] Gea, S., Zega, Y., Mendrofa, S. A., & Harefa, P. (2024). Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2920-2930.
- [16] Hadi, W. P., Acinnadhamma, N. V., Umami, N. Z., & Doringin, F. (2023). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kemajuan Optik. *Jurnal Mata Optik*, 4(2), 23-28.
- [17] Harmen, H., Syahreza, D. S., Nuraina, A. L., Pratiwi, D. M., Manurung, I. S., Manalu, L. T., ... & Sikumbang, R. Z. (2024). Optimalisasi Motivasi dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(23), 1003-1011.
- [18] Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83.
- [19] Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169, 2775-1872.
- [20] Husnullail, M., & Jailani, M. S. (2024). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Riset Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 70-78.
- [21] Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-21
- [22] In'am, A. (2022). Urgensi Manajemen Bagi Kepala Sekolah. *Cermin: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 2(1), 8-15.
- [23] Maharani, N. S., & Haryati, E. S. (2023). Efektivitas petugas unit aviation security (avsec) terhadap keamanan di bandar udara sultan babullah ternate. *Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 1(1), 7-15.
- [24] Mahnunin, J., & Ridjal, T. (2021). Identifikasi Tingkah Laku Siswa dari Keluarga Broken Home (Studi Kasus tentang Keluarga Broken Home dan Tingkah Laku Siswa MTs). *Jurnal Thalaba Pendidikan Indonesia*, 4(1), 29-46.
- [25] Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal penelitian dan pengembangan sains dan humonaira*, 5(2), 1979-7095.
- [26] Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826-833.
- [27] Oktariansyah, L., & Akbar, I. R. (2023). Analisis Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) Area Cikupa Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 856-865.
- [28] Saefudin, A., Gufara, R., & Devi, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Lion Parcel Pinang Kota Tangerang., 2(1), 10-17.
- [29] Sagita, D. A. (2021). Peran Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Global Samudra Borneo Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB). *Jurnal IManajemen*, 61201
- [30] Sagitario, M. D., Hanifa, R., & Dekas, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Finance