

## Analisi Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Tunggal

Siti Uswatun Hasanah<sup>1\*</sup>, Sampir Andrean Sukoco<sup>2</sup>,

<sup>1-2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Lumba-Lumba No. 9, Mrapa, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Korespondensi Penulis: [akuuswatun785@gmail.com](mailto:akuuswatun785@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the level of work discipline among employees at UD. Putra Tunggal. Using a descriptive qualitative method, data were collected through structured interviews and validated using source and technique triangulation. The informants consisted of six individuals selected through purposive. Data analysis was conducted through four steps: data collection, condensation, presentation, and conclusion. The findings reveal that employee discipline remains insufficient, influenced by lenient sanctions, lack of rewards, and weak supervision. These issues hinder overall productivity and suggest that stronger enforcement and reward systems are needed.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employees, Disiplin.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja karyawan di UD. Putra Tunggal. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terstruktur yang divalidasi menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Informan berjumlah 6 (enam) orang yang terpilih secara purposive. Proses analisis data meliputi empat tahap: pengumpulan data, kondensasi, penyajian, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah, yang disebabkan oleh lemahnya pemberlakuan sanksi, tidak adanya sistem penghargaan, serta kurang optimalnya pengawasan. Temuan ini menandakan perlunya sistem penghargaan dan penegakan disiplin yang lebih tegas.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Karyawan, Kedisiplinan.

### 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan yang ada pada perusahaan yang dipengaruhi oleh banyaknya faktor antara lain sumber daya alam yang tersedia, sumber daya manusia, teknologi, dan modal. Sekalipun tersediannya sumber daya alam bagus, modal cukup, serta teknologi canggih perusahaan tidak mampu menggunakan serta memaksimalkan faktor-faktor ini apabila sumber daya manusia kurang mendukung dengan baik (Marnis & Priyono, 2008,). Memasuki fase dimana *free trade* sera individu yang terbaik dalam melakukan persyaratan yang harus dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan presentasi tanggung jawab. Hal ini mengakibatkan bahwa fakta perusahaan hari demi hari akan menginginkan karyawan untuk memiliki kualitas yang lebih baik. Maka, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh SDM yang bekerja dan bersikap sangat baik, serta melaksanakan suatu peranan dan pekerjaan perusahaan dengan baik untuk mencapai suatu tujuannya.

Perusahaan yang sudah didirikan akan memiliki beberapa tujuan, antara lain tujuan yang dimaksud yakni untuk mencari keuntungan, untuk melaksanakan dan memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang ataupun jasa, serta untuk berkembang kearah yang lebih baik (Harto et al., 2021). Perusahaan akan mencapai tujuannya jika *management* dapat mengaktifkan,

menggunakan, serta mengelolah SDM yang efektif serta efesien. Perusahaan merupakan organisasi untuk berkumpulnya seseorang yang bekerja dan memiliki tujuan tertentu (Agil et al., 2021). Peran seseorang dalam berorganisasi sebagai karyawan merupakan peran yang sangat penting untuk menentukan hidup matinya organisasi, karena hidup dan matinya suatu organisasi bergantung pada karyawannya. Karyawan juga merupakan faktor penentuan untuk pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau instasi secara efektif, karyawan juga memiliki faktor penting untuk organisasi baik dalam swasta ataupun pemerintah. Mencapai produktifitas karyawan yang tinggi bukanlah hal yang sangat mudah diadakannya faktor yang sangat penting dalam mencapai produktifitas kerja karyawan yang paling tinggi yakni untuk menegakkan disiplin kerja untuk para karyawan, karena disiplin kerja karyawan ini salah satu faktor yang sangat diperlukan untuk keberhasilan serta kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin yaitu kesadaran serta kesiapan seseorang untuk mematuhi suatu aturan dalam perusahaan serta norma-norma yang berlaku pada perusahaan (Suryani et al., 2020)

Kedisiplinan yaitu sesuatu yang menjadi acuan untuk memahami apakah fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pemimpin yang melaksanakan kesuluruhannya dengan baik atau tidak. Kedisiplinan yang baik akan menjadi cerminan bahwa peran pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika kedisiplinan pada sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat melaksanakan kedisiplinannya dengan baik maka dapat mencerminkan pimpinan kurang menjalankan tugasnya untuk mengatur perusahaan atau organisasi (Priyono, 2010). Disiplin yang benar dan baik dalam kepemimpinan akan selalu melakukan kedisiplinan dalam kehidupan dan bekerja, sehingga akan membawa dampak yang positif untuk kemajuan kehidupan serta pekerjaan dalam organisasi.

Menjaga dan meningkatkan disiplin agar menjadi lebih baik, hal ini yang sangat sulit untuk dicapai karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhinya. Disiplin merupakan alat yang dapat digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk membujuk mereka agar dapat mengubah perilaku mereka dan dapat meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang ada pada perusahaan atau organisasi yang berlaku (Yusuf & Syarif, 2018). Disiplin kerja yang bagus dapat menjadi harapan pemimpin organisasi atau perusahaan untuk tercapainya suatu perusahaan, dengan adanya disiplin kerja sebagai pedoman yang paling utama bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesadaran merupakan sikap sukarela seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kesadaran tinggi terhadap penerapan aturan kerja. Dalam realitasnya perusahaan kerap menghadapi masalah disiplin seperti; keterlambatan, absensi tanpa alasan jelas, hingga kelalaian selama jam kerja. UD. Putra Tunggal yang bergerak dibidang produksi kerupuk juga mengalami permasalahan ini. Berdasarkan data ketidakhadiran dan keterlambatan selama enam bulan, terdapat fluktuasi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang cukup relevan. Hal ini menjadikan petunjuk adanya masalah pada sistem disiplin kerja perusahaan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kombinasi antara ilmu serta seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengevaluasi sumber daya manusia dalam berbagai aspek seperti perukrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja (Batjo et al., 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) (Hariandja, 2002) mengartikan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang amat krusial dalam sebuah perusahaan, selain faktor faktor lain seperti modal. Menurut (Suradinata & Ermaya, 2020) terdapat empat jenis penggolongan tenaga kerja, yakni: pertama, Manajer merupakan orang yang memiliki hak untuk memutuskan, mengontrol serta membimbing tenaga kerja agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen meliputi aspek manajemen organisasi, komunikasi, personalia, peralatan, keuangan, kesekretariatan, serta lingkungan. Kedua, Pengawasan merupakan orang yang mengarahkan serta mengatur kegiatan usaha, agar proses pencapaian tujuan tercapai sesuai rencana. Ketiga Orang – orang yang memenuhi syarat – syarat tertentu diangkat langsung jabatan atau tugasnya. Empat Kualitas administrasi tergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Apabila mutu sumberdaya manusia tinggi, maka pelaksanaan administrasi akan berlangsung secara optimal serta sasaran dapat dicapai sesuai ekspektasi. (Azan et al., 2021) mendefinisikan Disiplin merupakan tindakan manajerial yang bertujuan untuk memberikan dukungan kepada anggota organisasi dalam memantau semua peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan. Dapat diartikan kedisiplinan karyawan ini merujuk pada upaya pembiasaan yang dilakukan untuk meningkatkan sikap, perilaku karyawan, serta pengetahuan agar mereka bekerja dengan senang hati, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta terus meningkatkan kinerja karyawan. (Raziansyah et al., 2021) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sarana yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan sumber daya manusia di perusahaan dengan tujuan merubah perilaku, meningkatkan kesadaran, serta untuk mendorong kesediaan individu untuk patuh terhadap

peraturan dan norma norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) merupakan kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi aturan kerja diperusahaan. Terdapat delapan komponen utama yang berdampak pada disiplin kerja yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, serta balas jasa. Penelitian sebelumnya oleh (Rayliem et al., 2022) dan (Wahyuni & Lubis, 2020) menunjukkan bahwa penerapan komponen – komponen ini berdampak besar pada disiplin karyawan. Jika salah satu komponen tidak dijalankan dengan baik, maka perilaku kerja yang menyimpang akan meningkat.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. teknik sampling menggunakan *purposive*, dengan enam informan yang dianggap relevan. Analisis data dilakukan berdasarkan model (Miles et al., 2014) melalui tahap; *Data Collection, Data Condensation, Data Display, and Conclusions Drawing/Veryfying*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji disiplin kerja di UD. Putra Tunggal melalui 8 komponen disiplin kerja berdasarjan (Hasibuan, 2017); Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukum, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan. Setiap komponen dianalisi berdasarkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Terdapat perbedaan orientasi antara tujuan perusahaan dan karyawan. Pemilik fokus pada kualitas produk, jaringan pasar, dan pemberdayaan masyarakat, sedangkan karyawan bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup. Kesenjangan ini perlu dijembatani agar karyawan memahami perannya dalam mendukung visi perusahaan. Sementara itu, kesesuaian antara kemampuan karyawan dan beban kerja masih menjadi tantangan, terutama di bagian penjemuran yang menuntut fisik tinggi

#### 2. Teladan Pemimpin

Pemimpin pabrik memberikan teladan melalui evaluasi rutin dan keterbukaan terhadap aspirasi karyawan. Namun, masih ditemukan kurangnya keteladanan dalam hal disiplin waktu dan konsistensi peraturan. Keteladanan yang baik dinilai mampu memengaruhi tingkat disiplin karyawan secara signifikan

3. Balas Jasa

Perusahaan hanya memberikan tunjangan THR, tanpa insentif tambahan seperti BPJS kesehatan atau bonus produktivitas. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Kejelasan sistem penghargaan masih belum diterapkan, padahal kompensasi berpengaruh pada motivasi dan kedisiplinan kerja

4. Keadilan

Secara umum, aturan telah diterapkan, tetapi masih ditemukan perlakuan yang tidak merata antar divisi atau antar individu yang melakukan pelanggaran serupa. Ketidakadilan ini menimbulkan keluhan dan berpotensi menurunkan semangat kerja. Diperlukan pengawasan dan komunikasi terbuka yang lebih baik

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan dilakukan melalui laporan mingguan dari masing-masing divisi, namun belum cukup efektif untuk mencegah pelanggaran disiplin. Sebagian karyawan merasa pengawasan masih bersifat formalitas. Perlu peningkatan dalam bentuk pembinaan langsung dan koreksi di tempat kerja

6. Sanksi Hukum

Sanksi yang berlaku hanya sebatas teguran lisan atau pemotongan gaji. Tidak ada sistem sanksi bertingkat yang sistematis. Beberapa pelanggaran ringan berulang kali dilakukan tanpa tindakan tegas, yang melemahkan efek jera dan kedisiplinan

7. Ketegasan

Pemimpin dinilai cukup tegas dalam mengambil keputusan penting, namun belum konsisten dalam menegakkan aturan harian. Ketegasan yang tidak seimbang bisa menimbulkan persepsi negatif dari karyawan. Konsistensi dalam menegakkan aturan menjadi kunci keberhasilan disiplin

8. Hubungan Kemanusiaan

Relasi antara atasan dan bawahan dinilai harmonis. Pemimpin menunjukkan kepedulian saat karyawan mengalami kesulitan, dan karyawan merasa dihargai. Hubungan ini berkontribusi besar terhadap kenyamanan dan loyalitas kerja, namun perlu diimbangi dengan ketegasan agar tidak menurunkan standar kedisiplinan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kedisiplinan karyawan UD. Putra Tunggal masih belum memadai. Masalah utama terletak pada lemahnya penegakan sanksi, tidak adanya sistem penghargaan, dan kurangnya

pengawasan. Perusahaan disarankan untuk menerapkan seluruh komponen disiplin menurut Hasibuan secara konsisten, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan kedisiplinan. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menggali lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kedisiplinan kerja.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing Bapak Sampir Andrean Sukoco, S.I.Kom., M.Si atas bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penyusunan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak UD. Putra Tunggal Puger yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di lingkungan perusahaan. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan semangat serta dukungan moral maupun materiil hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Agil, M., Solong, A., & Yadi, A. (2021). Kajian teori organisasi dan birokrasi dalam pelayanan publik. Yogyakarta: Deepublish Publisher CV. Budi Utama.  
<https://books.google.co.id/books?id=loU5EAAAQBAJ>
- Azan, K., Zebua, A. M., Sukoco, J. B., Dacholfany, M. I., Mutri, A., Sumatoro, I. B., Suaduon, J., Pohan, M. M., Siswanto, I., Aryadillah, Musnizar, Nurzen, M., & Watunglawar, B. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan. Bengkalis, Riau: CV. DOTPLUS Publisher.  
<https://books.google.co.id/books?id=DPw8EAAAQBAJ>
- Batjo, N., Shaleh, M., Humaidi, & Mirnawati. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Makassar, Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.  
<https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).  
[https://books.google.co.id/books?id=d\\_HHWRqyNecC](https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqyNecC)
- Harto, B., Nugroho, R. J., Saragih, M. M. S., Syadzili, M. F. R., & Facrurozi. (2021). Dasar manajemen bisnis. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.  
<https://books.google.co.id/books?id=salcEAAAQBAJ>
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Marnis, & Priyono. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Priyono. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 53, Issue 9). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rayliem, R., Yuliana, & Arwin. (2022). Analisis disiplin kerja pada PT. Mekada Abadi Medan. SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 1(2), 204–209. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Raziansyah, Pertiwi, M. R., Ifansyah, M. N., & Hasaini, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia rumah sakit. Pekalongan, Jawa Tengah: Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=2R5GEAAAQBAJ>
- Suradinata, & Ermaya. (2020). Gender dalam birokrasi pemerintahan. SCOPINDO Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=UqUBEAAAQBAJ>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian. Bandung: Nilacakra. <https://books.google.co.id/books?id=FOTsDwAAQBAJ>
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisa Dayung Utara Pekanbaru. Jurnal Valuta, 6(1), 55–65.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Makassar: Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=jZ5yDwAAQBAJ>