

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ROYINDO PRATAMA MANDIRI

Praesella Annisa¹, Marina Puspita², Ranggi Radiyanti³,
Yenni Yunianingsih⁴, Marwan Effendi⁵

¹CV. Royindo Pratama Mandiri,^{2,3}Universitas Mandiri,

⁴STIE Manajemen Bisnis Indonesia,

Corresponding Author: praesellaap@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja, tingkat produktivitas kerja, dan untuk mengetahui faktor penghambat disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan memperoleh data dari hasil wawancara dari 4 orang sebagai pejabat dan 6 orang sebagai karyawan, observasi dan dokumentasi langsung di lapangan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja di CV. Royindo Pratama Mandiri belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dan harus ditingkatkan kembali. Produktivitas kerja tergolong cukup baik yang dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu para karyawan. Sedangkan faktor penghambat adalah masih minimnya aspek ketegasan pimpinan dan kurangnya Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Saran yang berupa kontribusi terhadap perusahaan adalah diadakannya pemberian sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja dan pemberlakuan Sistem Operasional Prosedur (SOP) serta melakukan pengawasan atau peninjauan langsung ke lapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

The aim of this research is to increase the level of work discipline, the level of work productivity, and to determine the factors inhibiting work discipline in increasing work productivity. This research uses a descriptive qualitative method by obtaining data from interviews with 4 people as officials and 6 people as employees, direct observation and documentation in the field. The results of this research can be concluded that work discipline at CV. Royindo Pratama Mandiri has not been fully implemented well and must be improved again. Work productivity is quite good which can be seen from the quantity of work, quality of work and punctuality of employees. Meanwhile, the inhibiting factors are the lack of leadership assertiveness and the lack of an Operational Procedure System (SOP) which influences work discipline in increasing work productivity. Suggestions in the form of contributions to the company include imposing strict sanctions on employees who violate work discipline and enforcing a System of Operational Procedures (SOP) as well as carrying out direct supervision or inspections in the field by superiors to supervise the work activities of employees.

Keywords: *Work Discipline and Work Productivity*

History: Received: 26 September 2023 Revised: 1 November 2023 Accepted: 20 Februari 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pastilah memiliki tujuan dan sasaran untuk dicapai, dimana hal itu akan sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut dapat mengembangkan

kemampuannya, baik secara teknis maupun manajerial (Handoko, 2016). Oleh karena itu, seharusnya sumber daya manusia mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan (Martoyo et al., 2022, Mulya et al., 2023). Kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting yang membuat individu dan organisasi siap menghadapi perubahan (Sarinah & Mardalena, 2017)

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan kedisiplinan kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Kedisiplinan dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Organisasi menuntut tercapainya kinerja yang tinggi dari pegawainya untuk dapat menunjang kelancaran kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Namun setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas (Mulyeni & Sadikin, 2020, Herlina & Mulyeni, 2023).

Permasalahan yang timbul pada perusahaan CV. Royindo Pratama Mandiri ini akibat tidak disiplin dalam bekerja yaitu rendahnya tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan yang datang terlambat tidak tepat pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya ketegasan pimpinan kepada pelanggar, dan perusahaan ini tidak menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pada kenyataannya permasalahan disiplin pegawai ini menghadapi hambatan dan tantangan dalam pelaksanaannya, yaitu berupa ketegasan pimpinan dalam menjatuhkan sanksi kepada pelanggar karena ketegasan pimpinan tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan (Robbins, 2017). Factor kepemimpinan pun sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi usaha (Herlina et al., 2021).

Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu (Mulyadi, 2017). Dalam memperoleh keuntungan yang maksimal maka perusahaan tersebut memerlukan peningkatan produktivitas dan kemampuan intelektual, karena dengan produktivitas dan kemampuan intelektual, yang tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin dan mampu mengembangkan usaha-usahanya (Yacub et al., 2022, Herlina, 2023). Sikap dan mental seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan sebagai tolak ukur dalam tercapainya produktivitas karyawan.

Menciptakan disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat. Bilamana perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, maka sudah tentu perusahaan akan memperoleh keuntungan yang sangat besar, karena dengan meningkatkan disiplin kerja, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Dilihat dari kesuksesan CV. Royindo Pratama Mandiri tersebut, tentu saja

tidak sedikit pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh CV. Royindo Pratama Mandiri. Dengan sekitar jumlah 88 (delapan puluh delapan) karyawan seluruh bagian yang dimiliki oleh CV. Royindo Pratama Mandiri, maka diperlukan pengelolaan yang baik pula terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, diketahui pula bahwa beberapa diantara karyawan tersebut merupakan karyawan yang loyal (*loyal employee*) yang menjadi bagian dari CV. Royindo Pratama Mandiri sejak perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplin kerja

Sumber Daya Manusia menurut para ahli ada beberapa istilah untuk menyebutnya yaitu personalia, kepegawaian, *human resources* dan *manpower*. Sebagian ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi (Sutrisno, 2016). Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Selanjutnya disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan secara terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017). Sedangkan menurut Winardi menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Winardi, 2016). Maka dari itu, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja (Harto et al., 2021). Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Menurut pendapat mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkrit produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Angelica, 2016). Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Menurut Mulyeni peoduktivitas kerja adalah perbandingan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan, serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Mulyeni et al., 2023).

METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini mengeksplor fenomena proses penerapan disiplin kerja terhadap karyawan dan menganalisis faktor-faktor penghambat kedisiplinan dan produktivitas kerja pada karyawan CV. Royindo Pratama Mandiri. Oleh sebab itu, penulis lebih banyak menggunakan pendekatan antar personal di dalam penelitian ini yang artinya selama proses penelitian, penulis akan lebih banyak mengadakan kontak dengan pihak-pihak yang berada di lokasi penelitian yaitu 4 orang sebagai pejabat dan 6 orang sebagai karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Analisa data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan dan penulis akan menggunakan analisa deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan erat kaitannya dengan factor *leadership* atau kepemimpinan (Herlina et al., 2021). Sikap kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dan dibuat disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi suatu penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin baik pula hasil kerja yang diberikan. Dan sebaliknya semakin buruk disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin buruk pula hasil kerja yang diberikan. Kualitas kerja dapat menunjukkan seberapa disiplinnya pegawai di suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana disiplin untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Suwanto, 2020). Dari menurut ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah menaati peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan dan menaati norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan jika apabila melanggar akan mendapatkan sanksi dari perusahaan, sehingga dengan adanya sanksi diharapkan karyawan tidak semaunya sendiri dalam bekerja yang nantinya menghambat produktivitas perusahaan dan akan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan kinerja yang unggul.

Adapun hasil wawancara disebutkan bahwa pegawai CV. Royindo Pratama Mandiri tersebut dalam ketaatan pada waktu jam kerja pegawai bisa dilihat dari kebiasaan pribadi dan tingkah laku pegawai yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja kantor. Dalam hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin terhadap jam kerja dan untuk pimpinannya pun harus lebih ditegaskan kembali kepada karyawan agar

mentaati aturan perusahaan. Selanjutnya mengenai hukuman akibat terlambatan kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja akan adanya pemotongan gaji. Seperti alasan yang berulang kali izin menjadi karyawan tidak masuk kerja. Terkadang karyawan ada yang tidak memberi informasi ke pihak personalia jika karyawan tersebut tiba-tiba tidak masuk kerja. Kelalaian terhadap peraturan yang berulang kali terjadi adalah keterlambatan karyawan ketika memasuki jam kerja kantor. Dalam hal ini menunjukkan karyawan CV. Royindo Pratama Mandiri masih kurang disiplin atas ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Kehadiran sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kehadiran yang kurang baik dapat menyebabkan pelaksanaan tugas dan proses pesanan orderan *customer* yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat. Diketahui bahwa CV. Royindo Pratama Mandiri telah menerapkan sistem absensi karyawan menggunakan *fingerprint* dan *face scan*, yaitu salah satu teknologi absensi yang paling umum digunakan di perusahaan. *fingerprint* yaitu sistem absensi yang berfungsi merekam pola sidik jari yang kemudian pola tersebut disimpan untuk digunakan untuk kebutuhan identifikasi. Jika *face scan* merupakan system absensi dengan menggunakan wajah untuk mengidentifikasi. Penggunaan *fingerprint* dan *face scan* diterapkan untuk memudahkan HR dalam mengelola kehadiran, meningkatkan kualitas dan disiplin kerja pegawai di CV. Royindo Pratama Mandiri. Disarankan atau tidak, meskipun tengah semangat dalam bekerja tetapi peluang stress kerja tetap ada. Apalagi jika memang terbiasa pulang lebih lama itu bukan sesuatu yang diharapkan tentu tingkat peluang stress menjadi lebih besar. Pulang tepat waktu membuat karyawan bisa lebih bahagia karena memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan melupakan pekerjaan. Efeknya adalah untuk keesokan harinya pikiran yang menjadi *fresh*, akan membuat lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih produktif. Keproduktifan kerja dikarenakan factor ekstern adalah hal yang sangat diperlukan (Rosmadi et al., 2019).

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi oleh peneliti dan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan CV. Royindo Pratama Mandiri ada yang pulang tepat waktu, dan ada juga yang terlambat pulang ke rumah. Dengan hal tersebut peneliti observasi secara langsung bahwa selama ini keterlambatan jam pulang kantor dikarenakan adanya kewajiban lembur untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat *urgent* agar memenuhi permintaan *customer*. Berdasarkan hasil wawancara selanjutnya bahwa penegakkan aturan di CV. Royindo Pratama Mandiri secara umum masih menggunakan system kekeluargaan. Penindakan hanya akan dilakukan jika pelanggaran yang dilakukan tergolong pelanggaran yang berat. Pegawai perusahaan CV. Royindo Pratama Mandiri selalu berusaha bekerja sesuai dengan aturan kantor yang berlaku. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai masih dalam kategori tingkat rendah yang masih bisa ditoleransi dan tidak membutuhkan tindak lanjut yang lebih tegas. Walaupun ada pegawai yang mendapatkan sanksi berat, pegawai tersebut akan ditindak lanjuti dan diberi SP 1, SP 2, dan sebagainya tergantung kesalahan yang diperbuat. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Sinambela bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan secara terus-menerus bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017).

Mengenai aturan cara berpakaian para pegawai di CV. Royindo Pratama Mandiri mengatakan masih ada yang tidak memakai seragam, dan ada pula yang rajin selalu memakai seragam. Dikarenakan adanya karyawan baru dan kapasitas baju seragam yang sangat minim, jadi diharuskan memesan dahulu. Hasil observasi menunjukkan bahwa bentuk tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dapat dilihat responsivitas pegawai terhadap kebutuhan *buyer/customer*. Bahwa semua tugas-tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam memberikan pelayanan ke *customer* pun pegawai selalu berusaha memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Disinilah bentuk tanggung jawab pegawai agar memberikan arahan atas permasalahan tersebut agar tidak menjadi kendala. Karyawan kantor wajib disiplin dalam bekerja dengan ketepatan waktu yang baik. Tidak boleh terlambat, pulang sesuai waktunya, hingga menyelesaikan tugas sesuai deadline. Terkadang, banyak karyawan yang lupa soal waktu serta kedisiplinan. Hal diatas belum sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Martoyo dan Mulya yaitu bahwa seharusnya sumber daya manusia mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan (Martoyo et al., 2022, Mulya et al., 2023).

Selanjutnya pegawai CV. Royindo Pratama Mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kerja sudah di lakukan dengan baik karena pembagian tugas pekerjaan sudah disesuaikan berdasarkan *jobdesk* dan kemampuan pegawai yang sesuai dengan porsinya masing-masing dan bidangnya. Tetapi ada beberapa pegawai yang diharuskan lembur kerja diatas jam pulang, dikarenakan tugas menumpuk dan atas permintaan *customer* jadi pekerjaan tersebut harus cepat selesai diatas jam pulang kerja. Jadi dapat disimpulkan apabila pegawai mengerjakan tugasnya dengan benar dan tepat waktu, maka tujuan-tujuan yang di inginkan akan tercapai sesuai dengan hasil yang maksimal dan menjadi dasar suatu keberhasilan dalam pekerjaannya. Kuantitas kerja dapat diukur seberapa lama seseorang karyawan dalam bekerja dalam satu harinya dan kuantitas bisanya digunakan dalam menyatakan jumlah dan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan dalam bekerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan mengenai kuantitas kerja, pegawai CV. Royindo Pratama Mandiri dalam kuantitas kerjanya sudah tergolong cukup baik. Karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa cara perusahaan melihat hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yaitu masing-masing Kepala Divisi menilai karyawannya dengan menyusun *Key Performance Indicator* (KPI). Yaitu alat pengambilan keputusan yang berguna karena KPI dapat memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki. Strategi yang dilakukan untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai di CV.

Royindo Pratama Mandiri yaitu dengan selalu dilakukan evaluasi kerja dan terus membina *team work*.

Melalui hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan secara langsung dengan Kepala Produksi yang mengungkapkan bahwa cara perusahaan mengetahui kualitas kerja yaitu dengan cara melihat skill SDM, pengalaman kerja, jalan atau tidaknya SOP. Kualitas kerja di CV. Royindo Pratama Mandiri pada umumnya yaitu dengan menentukan standar baku pada *Key Performance Indicator (KPI)*. Dan faktor yang berpengaruh agar bisa meningkatkan kualitas kerja itu ya dengan adanya pelatihan, adanya *briefing*, kerjasama antar rekan kerja, dan evaluasi SOP. Pendapat lain yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Quality Control (QC) mengemukakan bahwa caranya dengan adanya penilaian KPI setiap bulannya dan pengalaman kerja. Kualitas kerja di RPM itu dengan kesigapan dan ketegasan dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya. Faktor yang berpengaruh ini di lingkungan kerja dan kerjasama antar rekan kerja. Hal senada dengan pendapat

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti maka dapat diungkapkan bahwa pegawai CV. Royindo Pratama Mandiri dalam kualitas kerjanya sudah tergolong cukup baik. Tetapi ada beberapa karyawan yang masih belum mengetahui kualitas seperti apa yang ada di CV. Royindo Pratama Mandiri. Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan di CV. Royindo Pratama Mandiri sudah sesuai target. Karyawan-karyawan di perusahaan kerja selalu memberikan yang terbaik sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan, ketika dalam melaksanakan tugas jika ada kesalahan maka koordinator dari Kepala Divisi masing-masing akan mengingatkan karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai standar perusahaan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan staf kantor divisi Marketing Follow Up mengemukakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan ada batas waktunya dikarenakan adanya permintaan *customer*. Pendapat lain yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan bagian Personalia mengemukakan bahwa cara perusahaan mengetahui itu dengan menyelesaikan orderan *customer* sesuai dengan target waktu yang ditentukan dan melihat hasil laporan tiap menyelesaikan kerjanya. Dampaknya bila karyawan tidak tepat mengerjakan tugasnya pasti terbelakainya pekerjaan, kemungkinan mendapat *complain* dari *customer*, dan banyaknya kritik dari beberapa atasan kepala divisi. Selanjutnya dari Kepala Produksi mengemukakan bahwa dampaknya bila tidak tepat ya pasti nilai KPI kecil, *complain* dari *customer*, jenjang karir pun bisa terhambat. Sedangkan menurut Kepala Quality Control (QC), dampak jika tidak tepat waktu menyelesaikan tugasnya maka akan menunda jenjang karir karyawan itu sendiri karena akan menerima penilaian yang kurang baik dari perusahaan. Penjelasan diatas belum mengacu apa yang telah Hasibuan sampaikan bahwa dalam suatu organisasi dibutuhkan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti diatas, dapat dianalisis bahwa pegawai CV. Royindo Pratama Mandiri dalam ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya sudah cukup baik sesuai target. Dampak apabila tidak menyelesaikan tugas

tepat waktu maka akan menunda jenjang karir karyawan itu sendiri, banyaknya *complain* dari *customer*, mendapat kritik komentar dari berbagai atasan, dan penilaian karyawan tersebut akan buruk dimata perusahaan.

Ketepatan waktu perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat karyawan berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, karyawan pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik pencapaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan pada CV. Royindo Pratama Mandiri terhadap data yang disajikan pada bab sebelumnya maka dapat penulis simpulkan bahwa kedisiplinan kerja belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dan harus ditingkatkan kembali di CV. Royindo Pratama Mandiri dilihat dari 6 indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Octorent (2015) meliputi: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dari keenam indikator tersebut, (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, masih belum berjalan dengan baik. Karena dilihat dari pegawai yang masih datang terlambat, peraturan kantor yang masih menggunakan system kekeluargaan, dan penggunaan seragam masih banyak yang belum mematuhi karena tidak ada sanksi diterapkan jika tidak memakai seragam pada perusahaan tersebut. Tetapi indikator (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya sudah terlaksana dengan baik.

Produktivitas kerja tergolong cukup baik pada CV. Royindo Pratama Mandiri dilihat dari 3 indikator produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Simamora dan Tulenan (2015) meliputi: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, dan (3) ketepatan waktu. Karyawan-karyawan di perusahaan kerja selalu memberikan yang terbaik sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan, ketika dalam melaksanakan tugas jika ada kesalahan maka koordinator dari Kepala Divisi masing-masinglah yang akan mengingatkan karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai standar perusahaan tersebut. Dalam ketepatan waktu menyelesaikan tugas pekerjaannya pun sudah cukup baik sesuai target.

Faktor penghambat disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja meliputi: masih minimnya aspek ketegasan pimpinan dan kurangnya Sistem Operasional Prosedur (SOP). Tidak semua pemimpin dapat berlaku tegas terhadap semua karyawannya. Masih ada pemimpin yang menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan indisipliner karyawannya. Hal ini karena tidak ada Standar Operasional Prosedur (SOP), karyawan akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan.

Setelah melakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi perusahaan, maka penulis dapat memberikan saran-saran yang diantaranya yaitu memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar baik itu melanggar absensi, melanggar aturan dan keterlambatan masuk kerja. Apabila ini tidak diberikan sanksi maka hal ini akan menjadi kebiasaan bagi karyawan untuk melakukan pelanggaran lagi. Apabila pemimpin mengetahui terjadi suatu pelanggaran oleh karyawan maka pemimpin harus segera mengambil tindakan yang tegas yaitu dengan cara menegur karyawan yang melanggar apabila hal ini terjadi berulang-ulang maka pemimpin wajib untuk memberikan sanksi atau skorsing yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Yang perlu dijaga oleh perusahaan adalah menjaga konsistensi perusahaan dalam menjalankan suatu perutaran.

Diadakannya Standar Operasional Prosedur (SOP), karena SOP ini bukanlah sekedar aturan semata, tetapi keberadaan SOP di sebuah perusahaan akan sangat membantu sekali dalam proses perkembangan perusahaan itu. Bahkan SOP juga berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Walaupun di CV. Royindo Pratama Mandiri menggunakan system kekeluargaan dan aturan tidak tegas, tetap saja SOP harus terbentuk. Karena jika SOP tidak diterapkan dengan baik, maka dampaknya juga akan kepada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Pada akhirnya kualitas produksi juga tidak baik.

Peningkatan produktivitas kerja selain dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan dalam hal pengawasan, melakukan peninjauan langsung ke lapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan, sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi. Menjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan. Para karyawan juga harus saling mengingatkan dan memberikan masukan kepada rekan kerjanya yang melanggar disiplin, dengan menggunakan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Manajemen.
- Harto, B., Nugroho, R. J., Saragih, & Syadzili. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT Bumi Aksara.
- Herlina, H. (2023). Bagaimana Ekosistem Kewirausahaan Digital Terbentuk Di Indonesia? *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Managemen*, 8(4), 775–789. www.jim.usk.ac.id/ekm
- Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))
- Herlina, & Muliyeeni, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Konsumen. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 39–47.

- Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, D. A. M., & Novalia, N. (2022). *Manajemen Bisnis* (1st ed.). CV. TOHAR MEDIA
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). *Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang*. 7(1), 11–21.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194.
- Mulyeni, S., & Sadikin, B. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. *Bisnis & Teknologi*, 12(1), 36–44.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga.
- Rosmadi, M. L. N., Herlina, H., K, E. W., & Tachyan, Z. (2019). The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.165>
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Cv Budi Utama, Academic Publishing Service.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desanta Muliavisistama.
- Winardi, J. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Yacub, R., Herlina, & Himawan, I. S. (2022). How Cultural Intelligence Develop Students' Social Entrepreneurship in Indonesia? *Jurnal Economia*, 18, No.2, 256–273.