

PERAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA USAHA UMKM CAKE LOVELYN

Yuni Yuliantika^{1*}, Syifa Pramudita Faddila²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author's e-mail : Mn20.yuniyuliantika@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*},
syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id²

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 6 June 2023

Page: 485-490

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i6.589>

Article History:

Received: June, 06 2023

Revised: June, 13 2023

Accepted: June, 15 2023

Abstract : *The purpose of this study was to determine the state of employee discipline in Lovelyn's business. To find out the efforts made by Lovelyn in improving employee work discipline. To find out what are the obstacles faced by employees in increasing employee work discipline in Lovelyn's business. To find out Lovelyn's way of overcoming obstacles encountered in improving employee work discipline. To find out the performance of employees in this Lovelyn business.*

Data obtained from field research were analyzed descriptively qualitatively based on theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, researching the role of work discipline to improve employee performance in the Cake Lovelyn MSME business. The result of the study is that employee discipline is low, due to the absence of strict sanctions.

Keywords : *Employees, Performance, Work Discipline.*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan disiplin kerja karyawan yang ada pada usaha Lovelyn. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Lovelyn dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada usaha Lovelyn. Untuk mengetahui cara Lovelyn dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada usaha Lovelyn ini.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara Deskriptif Kualitatif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang peranan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha UMKM Cake Lovelyn. Hasil dari penelitian adalah kedisiplinan pada karyawan rendah, karena disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Karyawan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Lovelyn merupakan usaha UMKM yang bergerak dibidang bolu, cake dab juga menyediakan bucket bunga. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka sebuah usaha ini harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Usaha dapat

berjalan dengan baik apalagi semua karyawan yang ada menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara professional sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh pemilik usaha tersebut, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan disiplin kerja yang baik juga.

Disiplin berasal dari akar kata “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak Indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas atau tidak di jalankan sebagai mana mestinya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu sangat penting peran disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, maka hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Perikson (2005:15) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan penerapan disiplin yang tinggi usaha dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seseorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Kondisi yang pernah terjadi pada UMKM lovely yaitu kurangnya penegakan disiplin terhadap karyawannya dari seorang pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat ketika ada seorang karyawan yang sering datang telat atau tidak tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah, disebabkan karena belum ada sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang belum mematuhi aturan yang dibuat oleh pimpinan tersebut.

Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering di langgar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan di berikan te- lah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya di laksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran klasifikasinya.

Hal tersebut yang di kemukakan oleh Soegeng Prijodarminto (1994: 23) yang menjelaskan bahwa yang di maksud dengan di- siplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Permomance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94). Sedangkan menurut Riani mengemukakan bahwa kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

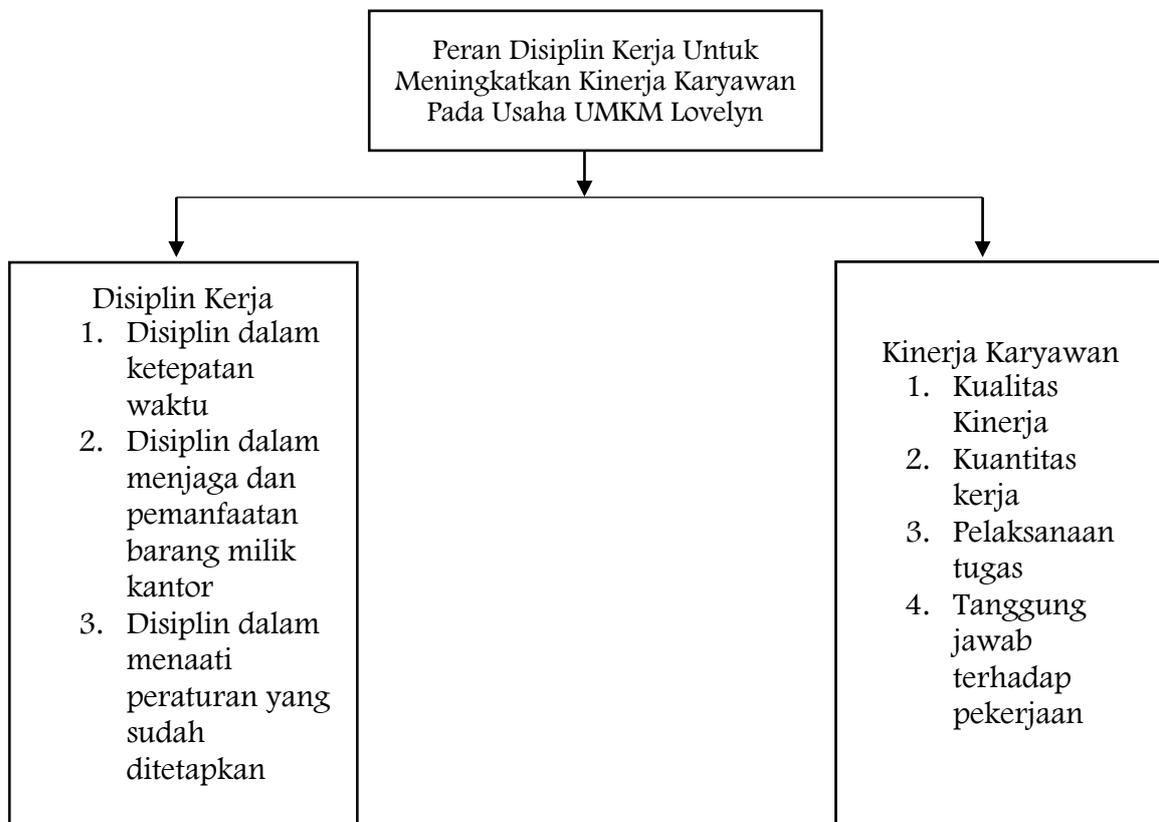
Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

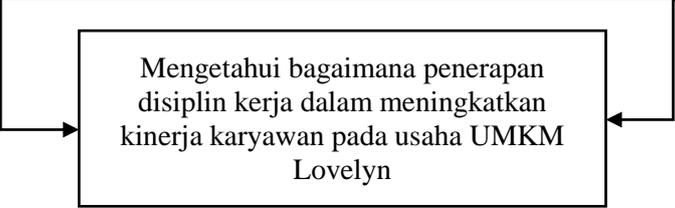
Berdasarkan latar belakang di atas tersebut penulis melakukan penelitian tentang “Peran Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Usaha Umkm Cake Lovely.”

Kerangka Pikir Penelitian

Setiap pengusaha pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar.1 Kerangka Pikir Penelitian





Mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha UMKM Lovelyn

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, seperti wawancara, catatan lapangan, gambar, foto rekaman video, dan lain-lain. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang bersifat umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian.

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei dan tempat penelitian di Galuh Mas Raya, RT.04/RW.015, Sukaharja.

Subjek dalam penelitian ini adalah Peranan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lovelyn.

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lovelyn

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung lapangan.
- 2) Wawancara, Penulis mengadakan Tanya jawab dengan pihak pemilik usaha Lovelyn dan dua orang karyawan yang mewakili.

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari hasil penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat kemudian disusun dengan menggambarkan langsung kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi ini terjadi di Lovelyn dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang terjadi pada usaha umkm Lovelyn ini adalah kurangnya penegakan disiplin dan tidak ada sanksi yang diberikan oleh seorang pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka datang terlambat atau lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi tegas pada peraturan yang sudah dibuat pada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan yang seharusnya melalui disiplin kerja adalah dengan datang dan pulang tepat waktunya kemudian pemberian penghargaan, informasi pekerjaan

Pembahasan

Disiplin Kerja Preventif

1) Pedoman

1. Dapat diketahui bahwa jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja, adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Jam istirahat terlalu sedikit waktunya, jam istirahat yang ditetapkan oleh Lovelyn memang hanya 1 jam tetapi waktu tersebut dirasa masih sangat kurang dikarenakan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Lovelyn sangat banyak sehingga kadang-kadang waktu istirahat dipakai untuk melayani.
3. Jam pulang kerja terlalu lama sehingga anda tidak bisa mengurus keperluan yang lain. Jam pulang kerja terlalu lama bagi karyawan Lovelyn sangat memberatkan

dikarenakan waktu istirahat yang dipakai untuk tetap bekerja dengan baik sehingga karyawan mengeluh mengenai jam kerja yang dianggapnya terlalu lama, padahal jam kerja sudah sesuai dengan ketetapan dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak Lovelyn.

2) Aturan kerja

1. Hari kerja dan waktu kerja karyawan sudah sesuai. Peraturan perusahaan tentang waktu kerja dan hari itu sudah ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama sehingga karyawan harus bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan apabila melanggar maka akan diberikan sanksi lisan atau tertulis.
2. Peraturan dan tata tertib seperti kewajiban karyawan dan hak karyawan tidak sesuai dengan keinginan. Peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Lovelyn memang sudah sesuai dengan peraturan kerja tetapi pada kenyataannya hal ini tidak bisa direalisasikan dengan baik di mana pada waktu jam istirahat harus tetap melayani.

Disiplin Kerja Korektif

- 1) Sanksi Bagi pegawai yang sering melanggar aturan kerja. Aturan kerja yang ditetapkan oleh Lovelyn memang membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila ada karyawan Lovelyn melanggar peraturan tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran biasa yang mana pegawai tersebut bisa melanggar peraturan lagi.
- 2) Tindakan disiplin pegawai
 1. Pegawai yang melanggar aturan mendapatkan teguran secara lisan. Aturan kerja yang ditetapkan oleh Lovelyn memang membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila karyawan Lovelyn melanggar peraturan berat tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran secara lisan biasa yang mana karyawan tersebut bisa melanggar peraturan lagi.
 2. Karyawan yang melanggar aturan mendapatkan peringatan secara point, Peringatan bersifat tertulis kadang tidak diberikan oleh pihak Lovelyn sehingga tidak memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar, sehingga karyawan tersebut bisa melanggar peraturan lagi.

Kinerja

Ketrampilan Teknis

Karyawan Lovelyn mempunyai kemampuan khusus. Karyawan Lovelyn dengan pendidikan SMA atau D3 mempunyai standar kerja yang bagus dimana cara mereka sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka peroleh jadi ketika karyawan Lovelyn bekerja mereka sudah tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan perusahaan yang sehat dan kuat. Bila para pegawai mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan kualitas yang prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam operasionalnya. Perilaku kerja yang mampu mendorong produktifitas adalah perilaku kerja yang cerdas untuk berkolaborasi, berkomunikasi, bersinergi, berkoordinasi, dan fokus pada prestasi. Berkolaborasi artinya selalu siap bekerja sama dengan siapa pun tanpa memiliki perasaan suka atau tidak suka terhadap pihak-pihak terkait.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Keadaan disiplin kerja karyawan yang ada pada Lovelyn adalah karyawan sering terlambat datang di indikasikan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan kemudian tidak ada sanksi yang diberikan oleh pimpinan.

2. Upaya yang dilakukan Lovelyn untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada Lovelyn. Menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum optimal.

Saran

1. Disiplin kerja yang seharusnya diterapkan pada karyawan Lovelyn adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, pekerjaan sesuai dengan mekanisme kerja, memberikan sanksi yang bersifat tertulis.
2. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, dengan adanya teladan yang baik dari seorang pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari pegawai dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lazer & Wikstrom, (2017). *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Jakarta: Erlangga.
- Manurung, Jandrio, (2017). *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mulyani, Sri, Majidan Noor, (2019). *Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal Km 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan*. Banjarmasin: STIE Nasional.
- Khaeruman.2021. *meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia konsep dan studi*. Banten: CV. AA Rizky.
- Syarief, Faroman. Kurniawan, Andrie 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, Ruth Novia. Syamsuriansyah. 2021: *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widia Bhakti Persada.
- Indrawati.2021 “*Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Gudange Tahu Taqwa (GTT) Desa Toyoresmi Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri)*”. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Kediri.