



ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DI INDONESIA VEGAN RESTORAN

Robert Li¹, Sutarno Sutarno^{2*}, Sylvia Wong Pong Han³, Lisa Lisa⁴, Elserra Siemin Ciamas⁵
^{1,2,4}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
³Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
⁵Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email Korespondensi: sutarnoss123@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di Indonesia Vegan Restoran Medan. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara. Sampel atau informan penelitian hanya lima orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kesimpulan tentang disiplin kerja di Indonesia Vegan Restoran Medan adalah bentuk disiplin preventif yang dilakukan oleh Indonesia Vegan Restoran Medan adalah semua karyawan diberikan penjelasan tentang aturan yang ada perusahaan dengan cara menjelaskannya kepada para calon karyawan yang hendak bekerja di perusahaan melalui tahap *interview* dan kemudian dijelaskan kembali saat bekerja. Dan bentuk disiplin korektif yang diberikan adalah peringatan, pemotongan insentif dan hukuman atau sanksi. Peringatan diberikan oleh perusahaan saat karyawan melanggar aturan untuk pertama kalinya. Perusahaan memberikan peringatan tertulis berupa surat peringatan (SP) dan pemotongan insentif kepada karyawan yang mengabaikan peringatan lisan yang diberikan. Selain itu, karyawan yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi. Bentuk sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah diberi peringatan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK).

Key word: *Kedisiplinan, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work discipline of employees in Indonesia Vegan Restaurant Medan. In carrying out this research, the author uses qualitative research methods. The data collection method used in this research is the interview method. Only five samples or research informants were selected using purposive sampling technique. The conclusion about work discipline in Indonesia Vegan Restaurant Medan is a form of preventive discipline carried out by Indonesia Vegan Restaurant Medan where all employees are given an explanation of the company's existing rules by explaining it to prospective employees who want to work at the company through the interview stage and then explaining it again while working. And the forms of corrective discipline given are warnings, withholding incentives and penalties or sanctions. A warning is given by the company when an employee breaks the rules for the first time. The company provides written warnings in the form of warning letters (SP) and withholding incentives to employees who ignore the verbal warnings given. In addition, employees who violate the rules will be subject to sanctions. The form of sanctions given by the company to employees who violate the rules that have been given a warning in the form of termination of employment (PHK).

Key word: *Discipline, Human Resources.*



PENDAHULUAN

Indonesia Vegan Restoran (IVR) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Jumlah karyawan yang bekerja di Indonesia Vegan Restoran ada 9 orang. Setiap karyawan memiliki tugas dan bagian masing-masing dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan diharuskan bertugas dari jam 08:00-20:00 WIB dari hari senin sampai minggu. Adapun masalah yang sering ditemui di Indonesia Vegan Restoran mengenai kedisiplinan karyawan. Seperti tidak tepat waktu saat masuk kerja, mengenakan pakaian yang kurang rapi, kurangnya kepekaan dalam melayani pelanggan.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pihak Manager untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan pada Indonesia Vegan Restoran. Diantaranya mengadakan pembinaan kepada seluruh karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dalam sebuah perusahaan, dikenakan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditentukan, serta adanya contoh yang baik dalam pelaksanaan kedisiplinan oleh pihak Manager itu sendiri sehingga karyawan bisa mengikuti peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Hasil Wawancara disiplin kerja di Indonesia Vegan Restoran adalah adanya kejanggalan terhadap karyawan yang masih belum mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam masuk kerja, mengenakan pakaian yang kurang rapi, kurangnya kepekaan dalam melayani pelanggan, Sehingga adanya Penelitian ini agar dapat karyawan yang ada di Indonesia vegan Restoran dapat mematuhi Peraturan di perusahaan dengan baik. Dengan permasalahan ini lah membuat penulis tertarik untuk meneliti di Indonesia Vegan Restoran ini.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja karyawan di Indonesia Vegan Restoran Medan.

Menurut Siagian dalam (Supriady, 2020), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dalam perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja

Afandi (Afandi, 2019), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.



Menurut Mangkunegara (2020:129) membagi disiplin kerja menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan. Dalam disiplin korektif karyawan yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

(Masih Kurang Teori)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi Jadi dapat disimpulkan.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui metode wawancara terstruktur.

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2018:233), Menyatakan wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara telah mengetahui dengan pasti informasi yang akan di peroleh , setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan peneliti mencatatnya Dalam menentukan sampel sumber data, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, mengatakan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan peneliti mengambil sampel yaitu orang-orang yang sudah bekerja diatas 3 tahun karena mereka lebih mengetahui keadaan dalam perusahaan. Berdasarkan pertimbangan ini, penulis memperoleh sampel sebanyak 5 orang dari keseluruhan populasi berjumlah 10 orang.



Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2018:246), ada tiga macam kegiatan dalam analisis kualitatif, yaitu :

1.Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, untuk dicaritema dan polanya. Reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasikan secara kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada bidang pengawasan, dengan melihat perilaku orang-orang yang menjadi pengawas, metode kerja, tempat kerja, interaksi antara pengawas dengan yang diawasi, serta hasil pengawasan.

2.Penyajian data (data display)

Dalam hal ini, penyajian yang dimaksud adalah suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasanya berupa teks yang bersifat naratif.

3Verifikasi kesimpulan

Dari awal pengumpulan data, peneliti mulai memutuskan untuk mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proses.dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tingkat Kedisiplinan kerja yang terjadi pada karyawan di Indonesia Vegan Restoran . Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*.*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu(Sugiyono, 2018). Dan sampel yang penulis ambil atau informan yang penulis *interview* pada penelitian ini adalah 5 orang yang merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan informan bersedia untuk di wawancarai. Dari hasil tersebut peneliti menemukan beberapa temuan, yaitu [1] Kurangnya Displin Pada waktu oleh Pimpinan [2] Karyawan yang masih lalai terhadap suatu Peraturan di perusahaan,[3] Perlunya sanksi yang tegas terhadap Karyawan yang kurang disiplin,[4] Adanya



Peraturan yang lengkap pada Perusahaan , [5] Kurangnya pengawasan oleh Pimpinan terhadap karyawan

SIMPULAN

Sejak awal berdirinya Indonesia Vegan Restoran, kedisiplinan yang terbentuk dibuat dengan baik. Para karyawan yang bekerja dapat bekerja sama, tepat waktu, semangat dan menaati aturan yang ada. Tetapi selama berjalannya banyak terjadi perubahan kedisiplinan yang mana banyak karyawan tidak menaati aturan seperti tidak tepat waktu, sehingga banyak hal yang membuat perkembangan Indonesia Vegan Restoran menjadi terhambat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan masih dianggap kurang oleh beberapa karyawan hal tersebut bisa dilihat dari pimpinan yang tidak tepat waktu yang akhirnya karyawan juga bisa ikut mencontohkan sikap tersebut. Hubungan antar karyawan yang masih kurang begitu baik.

Menurut Black dalam(Sutrisno, 2019), dengan kepemimpinan yang baik, seorang pimpinan dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang mungkin penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi-mematuhi peraturan dan kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan di Indonesia Vegan Restoran – Medan”. Peneliti ingin memberikan saran yang dapat diberikan kepada Indonesia Vegan Restoran – Medan. agar kedisiplinan yang sudah diterapkan dapat mengalami peningkatan yang lebih baik. Berikut adalah saran:

1. Agar setiap karyawan bisa disiplin dalam hal waktu seperti waktu pengerjaan tugas lalu tepat waktu masuk bekerja. Dapat dilakukan *briefing* yang membahas apa konsekuensi atau resiko yang didapat jika tidak menaati aturan yang diperbuat. Pemimpin juga perlu untuk memberikan contoh yang baik bagi karyawannya. Jika diperlukan pemimpin datang lebih awal agar karyawan bisa melihat dan mencontohkan sikap baik ini.
2. Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan dan juga antar karyawan. Jika antar karyawan tidak rukun komunikasi dalam pekerjaan jadi tidak baik dan dapat mengakibatkan hal yang tidak diinginkan dalam hasil pekerjaan atau tugas yang diberikan. Diharapkan antar karyawan harus bisa mendahulukan pekerjaan karena jika antar karyawan berselisih paham pekerjaan atau kinerja individu menjadi turun.

Data Diri Penulis

Robert Li, Lahir pada 08 november 2000, berasal dari kota Bengkulu, yang sekarang bertempat tinggal di Medan untuk melanjutkan pendidikan. Pendidikan yang di raih saat ini adalah diploma III



yang akan menjadi gelar pertama. Setelah meraih gelar Diploma III ini, tentu akan melanjutkan gelar yaitu Strata I. Dengan meraih kedua gelar tersebut barulah akan memulai bisnis yang telah di rencanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.

Supriady, S. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Di Massa Kok Tong Cabang Cemara Asri Medan*. Politeknik Cendana.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.