

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DI TEKO HEALTHY RESTO MEDAN

Metta Walia¹, Ngajudin Nugroho², Fauzi Akbar Mauarana Hutabarat³

^{1,2} Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

¹mettawalia@gmail.com, ²ngajudinnugroho.cendana@gmail.com, ³famhutabarat@gmail.com

ABSTRAK

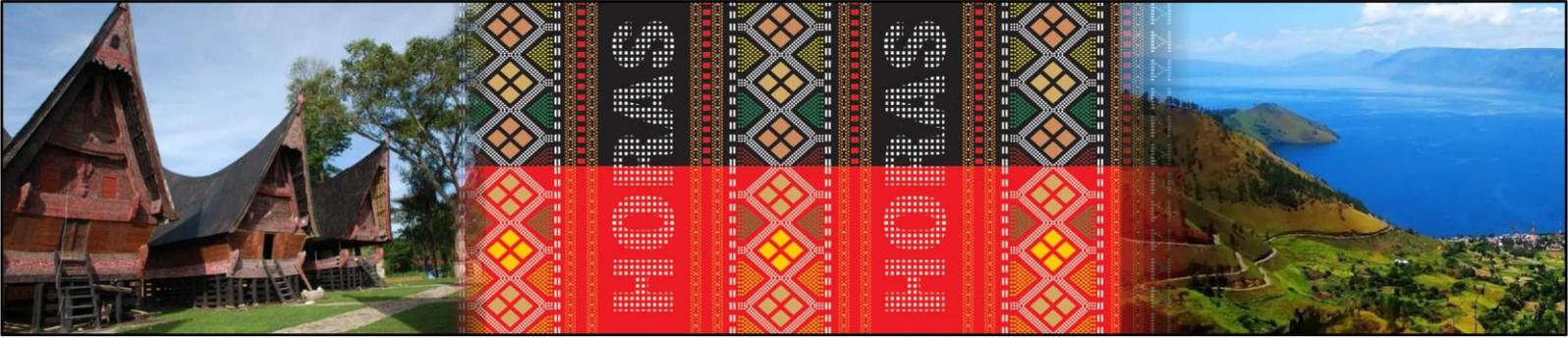
Dalam perkembangan zaman millennial yang semakin berkembang dan semakin pesat ini, khususnya kedisiplinan merupakan sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan suatu usaha, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tujuan penelitian adalah mengetahui kedisiplinan kerja di Teko Healthy Resto Medan. Sebagai peneliti di Teko Healthy Resto Medan, penulis dapat melihat semua pencapaian, namun tentu saja tidak semuanya sempurna. Metodologi penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sdisiplin kerja pegawai di Teko Healthy Resto Medan belum begitu baik terbukti dari adanya beberapa pegawai yang masih memainkan *gadget* saat jam kerja. Didalam menangani kasus peraturan dalam perusahaan terdapat ketidakadilan antara pemimpin perusahaan dengan karyawan dalam memberikan sanksi.

Kata Kunci : Kedisiplinan

ABSTRACT

In the development of the millennial era which is growing and growing rapidly, especially discipline is a person's willingness to obey and obey the norms of the regulations that apply around him. Good employee work discipline will accelerate the goals of a business, while decreased discipline will become a barrier and slow down the achievement of a company's goals. The purpose of this research is to know the work discipline in Teko Healthy Resto Medan. As a researcher at Teko Healthy Resto Medan, the author can see all the achievements, but of course not all of them are perfect. The research methodology used by the researcher is descriptive qualitative research using structured interviews. The results of the study indicate that the work discipline of employees at Teko Healthy Resto Medan has not been so good as evidenced by the presence of several employees who still play gadgets during working hours. In dealing with regulatory cases within the company, there is injustice between company leaders and employees in giving sanctions.

Keywords: Discipline



PENDAHULUAN

Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal (Juliana et al., 2018). Penulis tertarik untuk meneliti tentang kedisiplinan kerja karena Teko Healthy Resto berada dekat dengan lingkungan tempat tinggal dan juga penulis sering datang berkunjung ke Teko Healthy Resto. Manfaat penelitian ini adalah sebagai masukan kepada Teko Healthy Resto dalam mengatasi kedisiplinan karyawan.

Di Teko Healthy Resto, tingkat kedisiplinan yang penulis amati masih cukup kurang. Contohnya, ada beberapa pegawai yang bermain smartphone saat jam kerja. Ada juga yang terlalu fokus dengan smartphone sehingga ketika pelanggan datang, respon kurang maksimal. Penulis juga sempat melakukan tanya jawab singkat dengan beberapa pelanggan. Pelanggan A mengatakan bahwa karyawan disini sangat kurang memuaskan. Pelanggan B mengatakan bahwa beberapa karyawan menghabiskan waktu dengan mengobrol dan kurang memperhatikan konsumen yang datang. Pelanggan C mengatakan bahwa karyawan Teko Healthy Resto kurang ramah terhadap pelanggan.

Menurut Handoko dalam Sinambela, Disiplin Kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi". Disiplin pegawai bisa dilihat dari sikap patuh terhadap aturan-aturan atau norma-norma dalam organisasi. Disiplin yang baik biasanya berasal dari dalam diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin yang berasal dari dalam diri akan mempermudah setiap orang untuk mengikuti segala aturan yang ada. (Pranitasari & Nabihati, 2019).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan (Juliana et al., 2018).

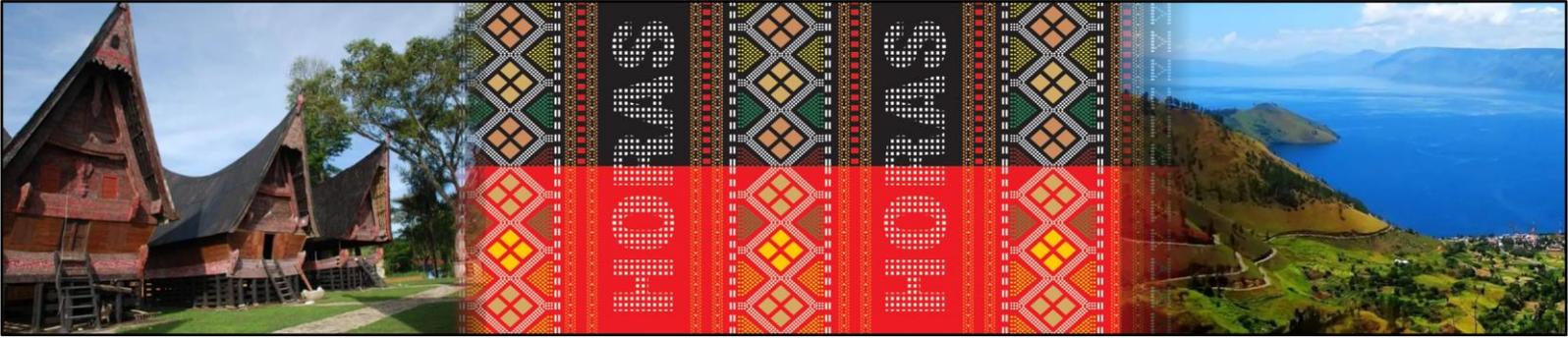
Menurut Singodimedjo mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya



dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seandainya sendiri dalam perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. (Surbakti, 2019)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, artinya data yang di kumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah (Benny et al., 2021). Lokasi yang diteliti oleh penulis berada di kawasan Teko Healthy Resto Medan yang terletak di Maha Vihara Maitreya berlokasi di Jalan Cemara Boulevard Utara No.8 Komplek Perumahan Cemara Asri-Medan. Waktu penelitian di mulai dari bulan Maret 2022 sampai April 2022. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa responden wawancara, yaitu beberapa karyawan Teko Healthy Resto. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber utama atau objek penelitian dilakukan, untuk mendapatkan data yang lebih akurat penulis terjun langsung kelapangan dan mendapatkan data tersebut langsung dari sumbernya (Nalvin et al., 2021). Sumber sekunder penelitian ini adalah buku-buku teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini metode pengecekan kredibilitas data melalui triangulasi. Triangulasi yang digunakan oleh peneliti yaitu



triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Lathersya et al., 2021). Pengambilan triangulasi yaitu dengan cara mewawancarai beberapa sumber (karyawan di Teko Healthy Resto Medan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara menurut Singodimedjo dengan berbagai narasumber peneliti menemukan bahwa :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Teko Healthy Resto belum memberikan balasan yang setimpal dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawannya. Para karyawan berusaha untuk mencukupkan kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang telah diberikan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Pimpinan di Teko Healthy Resto sudah memberikan teladan yang baik, misalnya dalam hal memperlakukan bawahannya dengan adil, baik dan sopan. Selain itu pimpinan selalu memberikan teguran bagi karyawan yang berbuat salah, serta memberikan jalan keluar kepada karyawan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Teko Healthy Resto menerapkan aturan lisan & tertulis kepada seluruh karyawan dan menyampaikan aturan secara lisan melalui briefing sehingga semua karyawan memahami peraturan dalam perusahaan tersebut
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Karyawan pada Teko Healthy Resto tidak seluruhnya diberikan wewenang dalam mengambil tindakan, sehingga pengambilan tindakan bergantung pada pimpinan. Dan bagi para pimpinan, mereka diberikan wewenang yang tinggi sehingga mereka memiliki keberanian dalam pengambilan tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Teko Healthy Resto dalam lingkungan di Maha Vihara Maitreya, pengawasan dilakukan hanya melalui pengelilingan area dan komunikasi karyawan dan para kepala staf lainnya
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Teko Healthy Resto memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara mengingatkan untuk selalu memakai masker dan menjaga jarak selama masa pandemi, pemimpin akan menegur jika para karyawan tidak mengindahkan peraturan tersebut.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Karyawan-karyawan Teko Healthy Resto selalu memberikan kontribusi baik terhadap perusahaannya. Untuk mendukung dan mendorong rasa kedisiplinan maka diterapkan peraturan yaitu jangan main handphone pada saat kerja, memakai masker saat bertugas, dan masuk kerja sesuai dengan jam shift masing-masing, jika sering terlambat maka akan diberi Surat Peringatan.

SIMPULAN



Adapun kesimpulan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pada faktor ini, Teko Healthy Resto belum memberikan balasan yang setimpal dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawannya. Para karyawan berusaha untuk mencukupkan kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang telah diberikan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pimpinan di Teko Healthy Resto sudah memberikan teladan yang baik, misalnya dalam hal memperlakukan bawahannya dengan adil, baik dan sopan. Selain itu pimpinan selalu memberikan teguran bagi karyawan yang berbuat salah, serta memberikan jalan keluar kepada karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Teko Healthy Resto menerapkan aturan lisan & tertulis kepada seluruh karyawan dan menyampaikan aturan secara lisan melalui briefing sehingga semua karyawan memahami peraturan dalam perusahaan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Karyawan pada Teko Healthy Resto tidak seluruhnya diberikan wewenang dalam mengambil tindakan, sehingga pengambilan tindakan bergantung pada pimpinan. Dan bagi para pimpinan, mereka diberikan wewenang yang tinggi sehingga mereka memiliki keberanian dalam pengambilan tindakan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Teko Healthy Resto dalam lingkungan di Maha Vihara Maitreya, pengawasan dilakukan hanya melalui pengelilingan area dan komunikasi karyawan dan para kepala staf lainnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

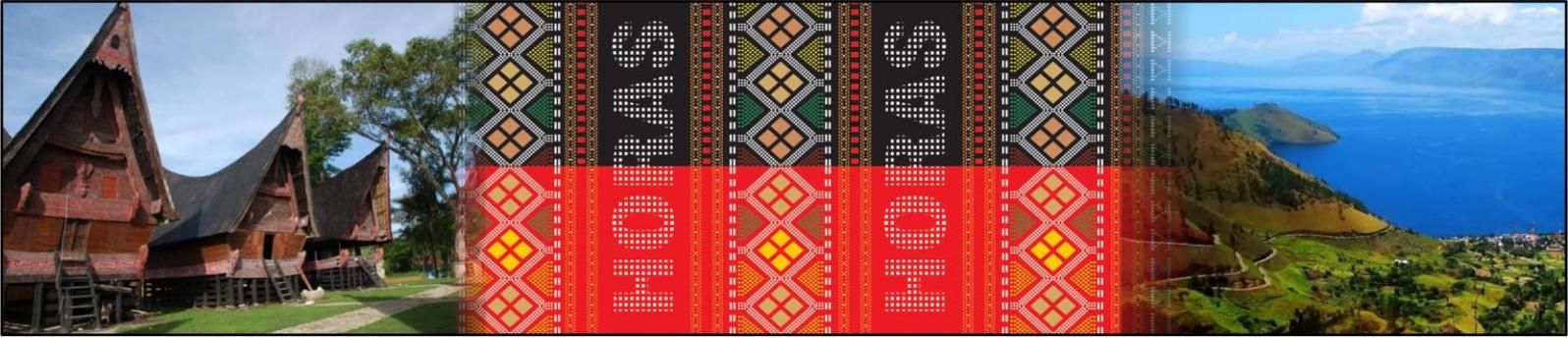
Teko Healthy Resto memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara mengingatkan untuk selalu memakai masker dan menjaga jarak selama masa pandemi, pemimpin akan menegur jika para karyawan tidak mengindahkan peraturan tersebut.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Karyawan-karyawan Teko Healthy Resto selalu memberikan kontribusi baik terhadap perusahaannya. Untuk mendukung dan mendorong rasa kedisiplinan maka diterapkan peraturan yaitu jangan main handphone pada saat kerja, memakai masker saat bertugas, dan masuk kerja sesuai dengan jam shift masing-masing, jika sering terlambat maka akan diberi Surat Peringatan.

Data Diri Penulis

Metta Walia, lahir di Pangkalan Nyirih pada tanggal 27 febuari 2001. Lulusan dari SMAN 1 Rupert Utara pada tahun 2019. Yang sekarang sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Politeknik Cendana-Medan. saat Diploma III(D3). Untuk melanjutkan pendidikanya meraih gelar selanjutnya, yaitu Strata 1(S1).



DAFTAR PUSTAKA

- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 251–254). Green Press.
- Chandra, V., Lisa, L., Chandra, W., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Penerapan Komunikasi di Toko Besi Jaya Baru. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 176–178.
<https://prosiding.politeknikcendana.ac.id/index.php/sanistek/article/view/52>
- Eriyanti. 2020. Analisis Disiplin Kerja pada PT. Tawakal Mandiri. Banjar: Universitas Islam Kalimantan.
- Juliana, J., Weny, W., Yuliana, Y., & Hutabarat, F. A. M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 295–300). Green Press.
- Nalvin, Wilinny, W., Sutarno, S., Chandra, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan Tahun 2021. In Mesran Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 436–438). Green Press.
- Nurrapiah, Rukhayati. 2019. Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Montong. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 6, No 2.
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA BERDASARKAN STATUS KARYAWAN. *MEDIA MANAJEMEN JASA*, 7(1).
<https://doi.org/10.52447/MMJ.V7I1.2448>
- Surbakti, N. Y. B. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. 1*, 105–112.