



## ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DI PERUSAHAAN PT. PETARUMAH MEDAN

Wendy Evander<sup>1</sup>, Yuliana Yuliana<sup>2\*</sup>, Arwin Arwin<sup>3</sup>, Ngadjudin Nugroho<sup>4</sup>, Weny Weny<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia  
<sup>5</sup>Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia  
<sup>2\*</sup>yuliana\_njo@yahoo.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan kerja yang diterapkan di PT. Petarumah, Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode wawancara terstruktur. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 (enam) orang, yang merupakan 1 (satu) orang *People Operations Manager*, 1 (satu) orang *leader*, 1 (satu) orang senior, 1 (satu) orang Administrasi Customer Service, 1 (satu) Administrasi Accounting, 1 (satu) orang Media Designer Photographer/Videographer, 1 (satu) orang Marketing. Metode analisis data yang di gunakan adalah jenis kegiatan yaitu reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah PT. Petarumah Medan harus lebih memperhatikan kedisiplinan dalam bagian hukuman dan penghargaan terhadap karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan karyawan di PT. Petarumah Medan sudah cukup bagus.

Key word: *kedisiplinan, kerja, karyawan*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to know the work discipline applied at PT. Petarumah, Medan. The research method used is descriptive qualitative research method. Data collection technique in this research is through structured interview method. Data obtained from structured interviews were checked for validity using source triangulation. The number of informants in this study were 6 (six) people, which were 1 (one) People Operations Manager, 1 (one) leader, 1 (one) senior, 1 (one) Customer Service Administration, 1 (one) ) Accounting Administration, 1 (one) Media Designer Photographer/Videographer, 1 (one) Marketing. The data analysis method used is data reduction, data display, and drawing conclusions. The research results found are PT. Petarumah Medan should pay more attention to discipline in terms of punishment and rewards for employees. So it can be concluded that the application of employee discipline at PT. Petarumah Medan is quite good.*

Key word: *discipline, work, employee*



## PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (LIUS et al., 2019; Yuliana et al., 2019). Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Arwin et al., 2021; Edbertkho et al., 2021; Evelyn et al., 2021; Leonardo et al., 2021; Wandu et al., 2021; Yuliana, Arwin, & Pratiwi, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Harahap et al., 2021; Widya et al., 2021). Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi (Arwin et al., 2021; Evelyn et al., 2021; Leonardo et al., 2021; Yuliana, Arwin, & Pratiwi, 2020). Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Yuliana, Arwin, Supriyanto Supriyanto, et al., 2020). Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Arwin et al., 2019). Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### Kedisiplinan Karyawan

Sebagian besar organisasi memiliki anggota yang secara individual dengan kedisiplinan yang baik, misal, distribusi dalam mengambil tanggung jawab, termasuk ilmuwan dan ahli teknik, penjualan yang *representative, analysis system computer*, produksi dan penyelia pengendalian mutu dan produksi. Mereka adalah siapa yang berkontribusi bagi pencapaian kedisiplinan dan tujuan organisasi, seperti halnya kedisiplinan sesuai aturan dari perusahaan. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa kedisiplinan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan menjadi lebih baik. Kedisiplinan karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Mangkunegara & Prabu, 2017). Kedisiplinan karyawan adalah kedisiplinan di mana setiap karyawan bisa sadar dengan setiap aturan perusahaan tanpa terkecuali termasuk pemimpin dari perusahaan tersebut dan mendapatkan kompensasi yang pantas sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukan sehingga mendapatkan beberapa teguran yang diberikan dan berhak memperoleh sanksi yang di berikan sesuai dengan perjanjian dan aturan.





## Indikator Kedisiplinan

Ada terdapat delapan kedisiplinan kerja yang sering atau akan dijumpai dalam suatu organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016) yaitu:

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### 2. Teladan Pempinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin baik tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin abik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lain.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas.

### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal



maupun horizontal yang terdiri atas *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan di PT. Petarumah, Medan. PT. Petarumah, Medan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang property. Perusahaan tersebut mengandalkan 76 karyawan untuk mengurus berbagai bagian operasional perusahaan dan pemasaran. Maka dari itu kedisiplinan yang menjadi lebih berkompeten dan berkualitas merupakan kunci bagi PT. Petarumah, Medan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Hasil observasi penulis menemukan bahwa permasalahan yang terjadi adalah perusahaan yang harus lebih di tingkatkan lagi di sanksi hukum dan penghargaan karyawan yang masih harus lebih di perhatikan dan membuat perusahaan bisa menjadi lebih kurang disiplin dalam perusahaan. Hal ini tercermin dari adanya kurang disiplin dari beberapa orang tertentu yang dan penghargaan karyawan dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara penulis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data kualitatif (data yang berbentuk data, kalimat, skema, dan gambar) (Sugiyono, 2018). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif, karena dalam penelitian yang dilakukan hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun (hubungan/perbandingan) antar variabelnya dan data yang dikumpulkan adalah data-data yang tidak dalam bentuk angka, melainkan berupa data, kalimat-kalimat, skema maupun gambar yang terstruktur dan dapat menjelaskan/mendeskripsikan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Terdapat 2 (dua) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dapat diperoleh langsung dari personil diselidiki dan juga bisa berasal dari lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Petarumah, Medan.
2. Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain mencakup studi sebelumnya, artikel dan sebagainya. Penulis hanya mencatat, mengakses, atau meminta data kepada pihak lain yang telah berkumpul di lapangan.

Pengumpulan data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Dalam bentuk yang paling sederhana, wawancara terdiri dari sejumlah pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dan diserahkan kepada seseorang tentang topik penelitian dengan tatap muka. Wawancara terstruktur digunakan sebagai metode pengumpulan data, ketika penulis atau pengumpul data telah diketahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Penentuan informan





dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sumber data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, informan telah dipilih sesuai dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam melakukan perekrutan karyawan, yaitu 1 (satu) *People Operations Manager*, 1 (satu) *leader* marketing, 1 (satu) Administrasi - Customer Service, 1 (satu) Administrasi –Accounting, 1 (orang) Media – Designer-Photographer/Videographer, dan 1 (satu) *seniordi* PT.Petarumah, Medan.

Metode analisis data menggunakan teori (Sugiyono, 2018) terdiri dari:

#### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses analisis data yang dilakukan untuk mereduksi dan juga merangkum hasil-hasil dari penelitian dengan menitikberatkan pada hal yang dianggap penting oleh peneliti yang bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang sudah terkumpul sehingga data yang direduksi atau yang di dapat memberi gambaran lebih rinci.

#### 2. Penyajian data

Ketika melakukan penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian yang singkat, hubungan antar kategori, flowchart, dan juga sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam menyajikan data ketika melakukan penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

#### 3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dimana mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Temuan itu dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga pada saat usai diteliti akan menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Kredibilitas data dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang tepat. Salah satu cara adalah dengan proses triangulasi, pemeriksaan teknis validitas data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan di berbagai. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan mengecek kredibilitas data melalui metode wawancara ke beberapa narasumber.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data wawancara yang diperoleh dari informan, dipastikan terlebih dahulu data dianalisis melalui serangkaian tahapan dimulai dari reduksi data sampai penarikan kesimpulan. Adapun hasil analisis data adalah sebagai berikut:



1. PT. Petarumah menggunakan disiplin yang sangat baik dan memiliki sistem disiplin yang cukup tinggi.
2. Kualifikasi disiplin yang memadai atau mendukung setiap sistem dalam perusahaan.
3. Perusahaan harus sering memperhatikan pembaharuan tentang disiplin.
4. Perusahaan harus sering melakukan survei terhadap disiplin.
5. Perusahaan harus bisa lebih meningkatkan sanksi atau hukuman bagi karyawan dalam perusahaan.
6. Perusahaan juga harus lebih meningkatkan penghargaan terhadap para karyawan.

## SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin karyawan yang diterapkan di PT. Petarumah, Medan. Dari hasil penelitian yang didapatkan, maka bisa disimpulkan bahwa disiplin di PT. Petarumah, Medan masih harus lebih di tingkatkan lagi untuk disiplin sanksi hukum dan penghargaan terhadap karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari data hasil peneliti yang di mana perusahaan selalu memberikan yang terbaik dalam disiplin sehingga bisa membuat perusahaan menjadi lebih maju dan lebih baik dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan lebih maju bukan hanya itu para karyawan juga selalu menjaga disiplinnya sendiri sehingga membuat perusahaan menjadi lebih baik dan menjadi perusahaan yang profesional dalam bidang property. Hal ini tidak diperhatikan maka perusahaan bisa mengalami banyak masalah dan kemunduran dalam segala bagian atau divisi. Adapun tujuan dari sanksi hukum untuk membuat para karyawan menjadi lebih memiliki disiplin dalam bekerja dan juga untuk penghargaan membuat para karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan semakin disiplin dalam setiap tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).
- Arwin, A., Yuliana, Y., & Erika, E. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri). *BISMA Cendekia*, 1(2), 60–66.
- Edbertkho, J., Wilinny, W., Sutarno, S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 290–294.
- Evelyn, J., Arwin, A., Yuliana, Y., Siahaan, R. F. B., & Lisa, L. (2021). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Omama Opapa Food Industry Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 285–289.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas





Jaya Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 466–470.

LIUS, W., MEDIYANTI, S., SIAHAAN, R. F. B. R., & UTAMA, T. (2019). Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).

Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wandi, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ivone, I., & Ciamas, E. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 486–490.

Widya, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 491–495.

Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.

Yuliana, Y., Arwin, A., Supriyanto Supriyanto, D. A., & Siemin, E. (2020). A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia. *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 129.

Yuliana, Y., Lisa, L., Nancy, N., Chandra, W., & Aigan, W. (2019). Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).