

Hubungan Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perkebunan Sawit Perintis Pir Bun Ophir Kabupaten Pasaman Barat

Rosinta¹, Agus Irianto²

^{1,2} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Padang

e-mail: sintapasaman99@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan disiplin, kendala pelaksanaan disiplin dan upaya mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan di KPS Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini merupakan kualitatif bersifat deskriptif. Informan berjumlah 5 orang. Teknik analisis data berupa reduksi, penyajian dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh 1) Pelaksanaan disiplin kerja karyawan belum efektif sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan kerja karena keadilan belum diterapkan secara adil, pengawasan melekat dan penerapan sanksi hukuman masih jarang dilakukan dan masih rendahnya ketegasan pimpinan. 2) Kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan berasal dari pimpinan (minimnya pengawasan dan masih lemahnya dalam pemberian sanksi) kendala dari karyawan (rendahnya kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku). Upaya mengatasi kendala pelaksanaan disiplin kerja karyawan yaitu meningkatkan ketegasan pimpinan dalam menjalankan aturan dan penerapan sanksi hukuman kepada karyawan melanggar peraturan.

Kata kunci: *Pelaksanaan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The purpose of this research is to find out the implementation of discipline, obstacles to implementing discipline and efforts to overcome obstacles to implementing employee work discipline at KPS Ophir, West Pasaman Regency. This research is descriptive qualitative research. There were 5 informants. Data analysis techniques include reduction, presentation and drawing conclusions. The research results obtained: 1) The implementation of employee work discipline has not been effective, so there are still employees who violate work regulations because justice has not been applied fairly, close supervision and the application of punitive sanctions are still rarely carried out and leadership assertiveness is still low. 2) Obstacles in implementing employee work discipline come from leadership (lack of supervision and still weakness in administering sanctions) to employees (low employee willingness to comply with applicable regulations). Efforts to overcome obstacles to implementing employee work discipline include increasing the firmness of leadership in implementing the rules and applying punitive sanctions to employees who break the rules.

Keywords : *Implementation of Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir merupakan sebuah koperasi yang bergerak di bidang perkebunan yang tugas utamanya adalah untuk mengelola kebun sawit plasma di wilayah kejurangan jambak, Kabupaten Pasaman Barat dan masyarakat kejurangan jambak sebagian besar memiliki pekerjaan sebagai petani dan kebun sawit

tersebut tergabung pada KPS Perintis Ophir. Kelompok tani yang berkembang tidak hanya dirasakan anggota saja tetapi juga dirasakan oleh masyarakat sekitar.

Penelitian ini terfokus pada kinerja karyawan Waserda di Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir yang dilihat dari perspektif kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan waktu yang dimiliki seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja. Alasan peneliti melakukan objek penelitian di Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir karena koperasi ini merupakan salah satu koperasi yang memiliki sumber dana atau pembiayaan yang besar dan terdapat berbeda-beda deskripsi pekerjaan sehingga diperlukan keterhubungan langsung dengan karyawan yang berkualifikasi baik seperti disiplin kerja.

Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas yang diukur dalam bentuk kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Terkait dengan kinerja karyawan yaitu dengan adanya tingkat kinerja suatu organisasi, maka dapat dijelaskan apakah organisasi itu telah maksimal dalam menjalankan tugas atau belum. Kinerja karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir pada tahun 2020 mayoritas berkategori baik, namun masih ada karyawan yang memiliki hasil kerja yang cukup yang disebabkan karena sering absen dalam bekerja. Jumlah karyawan pada tahun 2020 tersebut berjumlah 16 orang. Kategori kinerja karyawan tersebut masih jauh dari standar pencapaian 100% yang dikerenakan pada tahun 2020 terjadinya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) akibat pandemic covid-19 sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk bekerja dirumah (*Work Home*).

Sedangkan kinerja karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir 2021 sudah terjadi peningkatan dari tahun 2020 karena sudah terdapat karyawan yang memiliki kinerja sangat baik meskipun masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang cukup. Peningkatan kinerja karyawan ini disebabkan karena pemerintah telah memberikan peraturan *New Normal*, sehingga karyawan bisa bekerja seperti biasa kembali, meskipun masih ada pembatasan interaksi antar karyawan. Karyawan yang memiliki nilai cukup merupakan karyawan yang baru masuk sehingga mereka belum memahami *job description* yang mereka miliki sehingga hasil kerja yang diberikan belum maksimal. Sedangkan karyawan yang memiliki nilai kinerja baik merupakan karyawan yang bekerja sudah lama sehingga mereka sudah memahami pekerjaan dengan baik dan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaan secara maksimal, maka oleh sebab itu masa kerja karyawan sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan data kinerja karyawan yang telah dipaparkan sehingga pada penelitian lebih terfokus kepada produk Waserda yang dimiliki oleh Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir. Wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan jajarannya pengurus KPS Perintis Ophir menjelaskan bahwa koperasi tersebut memiliki badan usaha yaitu Waserda (warung serba ada) di Waserda tersebut menyediakan bahan pokok berupa sembako untuk para petani yang bergabung didalam koperasi tersebut. Petani dapat mengambil sembako tersebut terlebih dahulu, dan kemudian sistem pembayaran dapat dilakukan diakhir ketika para petani menerima gaji yang sudah dipotong utang yang telah mereka ambil diwaserda tersebut.

Kinerja karyawan pada suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada diorganisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan bentuk usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam aktivitasnya sehari-hari. Disiplin kerja tersebut dapat juga dijelaskan kedalam waktu seperti jam masuk kerja dajm pulang kerja yang telah menjalankannya secara tepat waktu (Widyaningrum, 2019:115). Selanjutnya disiplin kerja karyawan yang disampaikan Hasibuan (2016:193), adalah suatu kesediaan yang dimiliki karyawan yang dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku serta norma-norma yang ada. Kepatuhan karyawan ini dapat berupa sikap serta tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan.

Adapun tingkatan kedisiplinan dapat dilihat dari tingkat absensi sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut:

No	Bulan	Jumlah karyawan	JHK (Hari)	Izin	Absensi Alpha	Jumlah	Tingkat Absens (%)
2020							
1	Januari	16	23	0	12	12	0,52
2	Februari	16	20	1	23	24	1,04
3	Maret	16	22	0	17	17	0,77
4	April	16	22	0	14	14	0,63
5	Mei	16	21	0	12	12	0,57
6	Juni	16	22	0	7	7	0,31
7	Juli	16	23	0	8	8	0,34
8	Agustus	16	21	0	9	9	0,42
9	September	16	22	0	28	28	1,27
10	Oktober	16	22	0	14	14	0,63
11	November	16	21	0	17	17	0,80
12	Desember	16	23	4	23	27	1,17
2021							
1	Januari	16	21	0	11	11	0,52
2	Februari	16	20	0	13	13	0,65
3	Maret	15	23	0	10	10	0,43
4	April	15	22	0	20	20	0,90
5	Mei	15	21	0	11	11	0,52
6	Juni	15	22	2	18	20	0,90
7	Juli	15	22	4	18	22	1
8	Agustus	15	22	2	13	15	0,68
9	September	17	22	7	18	25	1,13
10	Oktober	17	21	0	14	14	0,66
11	November	17	22	6	25	31	1,40
12	Desember	17	23	0	28	28	1,21

Sumber:Daftar Absen Karyawan KPS-Perintis 2022

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir terdapat 16 karyawan tahun 2020 sedangkan tahun 2021 terjadi peningkatan dan penurunan karyawan seperti pada bulan Januari- Februari berjumlah 16 dan bulan Maret-Agustus berjumlah 15 orang sedangkan bulan September-Desember berjumlah 17 orang. Dari data absensi yang telah dipaparkan diatas maka dapat dijelaskan bahwa karyawan masih ada yang tidak tepat waktu (seperti terlambat datang dan melanggar standar peraturan). Selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja tetapi tidak memberikan surat izin kepada koperasi atau tanpa keterangan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan terjadi pada bulan November 2021. Permasalahan tersebut merupakan suatu bentuk kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan. Dapat dikatakan yang paling mendominasi adalah karyawan yang terlambat dengan peraturan yang ada diperusahaan yang dimana para karyawan harus hadir pada pukul 07:30 pagi dan boleh pulang pukul 15:30 WIB. Tingginya tingkat absensi karyawan dapat dilihat kurangnya kedisiplinan para karyawan seperti masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tingkat kehadiran seperti ketepatan waktu datang maupun pulang tepat waktu. Terkadang karyawan tidak selalu berada dilokasi kerja pada waktu jam kerja. Masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu masih terdapat karyawan memiliki kesalahan-kesalahan dalam bekerja seperti pembuatan laporan yang disebabkan karena kurang fokusnya terdapat penyelesaian pekerjaan.

METODE

Jenis metode penelitian berupa kualitatif sedangkan pendekatan pada penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian kualitatif adalah memberikan gambaran tentang objek yang

sedang diteliti yang membahas tentang fakta-fakta yang didasarkan pada fenomena yang ada yang datanya diperoleh dari proses observasi lapangan, wawancara informan dan dokumen-dokumen dari KPS Perintis Ophir yang ada sangkut pautnya kedalam penelitian sedang dilakukan ini (Sugiyono, 2016:207). Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 dengan populasi sebanyak 27 orang. Informan penelitian ini diambil dari sebagian jumlah populasi yang dianggap mengetahui tentang permasalahan yang sedang peneliti angkat, yang jumlahnya sebanyak 5 orang informan diambil melalui teknik *purposive sampling*. Penelitian ini tidak terlepas dari langkah observasi, wawancara serta dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data dan setelah data terkumpul data dianalisis melalui kualitatif menggunakan reduksi, penyajian serta penarikan kesimpulan. Penelitian ini juga menggunakan triangulasi yang digunakan sebagai teknik keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan lima orang informan yang merupakan karyawan Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Perintis Ophir. Pemilihan informan ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang produk Waserda yang dilakukan melalui observasi dan wawancara. Informan pada penelitian ini merupakan karyawan-karyawan yang memahami seluk-beluk tentang produk Waserda.

Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi, karena tanpa karyawan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dalam melaksanakan aktivitasnya. Disiplin kerja yang kurang baik maka dapat memberikan dampak yang kurang baik juga pada pencapaian tujuan perusahaan (Ardianto, 2020:214). Pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan Waserda diadopsi dari teori Hasibuan yang memaparkan bahwa kedisiplinan tersebut terdapat delapan indikator yaitu 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Teladan pimpinan. 3) Balas jasa. 4) Keadilan. 5) Waskat. 6) Sanksi hukuman. 7) Ketegasan. 8) Hubungan kemanusiaan. Sesuai yang disampaikan dalam penelitian Suhesti & Firman (2019:6), faktor kepribadian merupakan cerminan dari kedisiplinan pegawai, yang dapat digambarkan dari kepatuhan, identifikasi kedisiplinan, dan internalisasi kedisiplinan. Lingkungan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan seperti tujuan dan kemampuan, keteladanan dari seorang pemimpin, keadilan yang diberikan pimpinan, pengawasan yang diberikan pimpinan secara melekat, sanksi hukuman yang diberlakukan, ketegasan seorang pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang terjalin antar sesama karyawan serta pimpinan. Dari faktor lingkungan tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah keadilan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Khair et al., (2022:316), menjelaskan permasalahan kedisiplinan dilatarbelakangi dengan beberapa karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang buruk hal ini dapat menimbulkan resiko dalam hal melihat riwayat kerusakan pada peralatan apapun. Sehingga dengan sulitnya melihat riwayat kerusakan yang ada maka perbaikan peralatan akan memakan waktu yang lebih lama.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka tujuan dan kemampuan telah terwujud dengan baik karena karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pencapaian kinerja karyawan sebesar 70-80 persen disebabkan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tujuan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan karena karyawan berkeinginan untuk mempromosi produk Waserda kepada lingkungan sekitar supaya pendapatan Waserda meningkat. Tujuan dan kemampuan yang baik dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja karena karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:4) pimpinan harus melakukan pembinaan disiplin secara menerus kepada karyawan dengan cara memberikan pelatihan agar tujuan dan kemampuan dapat sesuai dengan yang direncanakan. Wahyuni & Lubis (2020:62) karyawan diperusahaan merasakan kemampuannya telah sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang diterapkan yang didukung dengan tingginya kedisiplinan supaya karyawan tetap harus produktif untuk masa akan datang. Sutaguna et al., (2023:12), karyawan perlu mendapatkan

perhatian seperti bekerja sesuai aturan, artinya masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan, padahal pekerjaannya sudah dilakukan dengan baik.

Teladan pimpinan yang diberikan kepada karyawan Waserda berupaya untuk menciptakan disiplin kerja yang baik seperti memberikan contoh bersikap jujur kepada sesama karyawan dan juga kepada pimpinan, selain itu contoh teladan yang diberikan bertujuan untuk membentuk kerjasama yang baik agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan optimal. Namun, teladan pimpinan tersebut belum bisa memastikan bahwa karyawan Waserda dapat menerapkan contoh tersebut dilingkungan kerja karena memiliki kepribadian masing-masing, sehingga disiplin kerja kurang maksimal seperti adanya karyawan yang tidak hadir, pulang sebelum waktunya dan tidak mengambil absensi dalam kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:4), pimpinan selalu memberikan contoh disiplin yang baik kepada karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan sulit dalam menjalani pekerjaan. Wahyuni & Lubis (2020:62), dengan keteladanan pimpinan yang baik karyawan dapat berperilaku baik, jujur serta bersikap adil karena mencotok dari pimpinannya. Hal yang sama disampaikan oleh Rahmi et al., (2020:13), gaya kepemimpinan yang tepat dan adanya inovasi organisasi untuk memberdayakan karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan termotivasi untuk bekerja dalam suatu organisasi dan biasanya akan meningkatkan disiplin kerja, karena jika karyawan merasa nyaman dengan suasana dan keadaan dalam organisasi, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih bahagia berada di kantor.

Balas jasa yang diberikan kepada karyawan Waserda dapat berupa gaji sesuai UMR dan bonus apabila terjadi penambahan pekerjaan yang tujuannya untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih tekun lagi dan berdisiplin yang baik dalam bekerja. Tetapi tujuan yang diharapkan pada balas jasa tersebut tidak efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan karena balas jasa yang diberikan masih terbilang rendah dan tidak mampu menutupi kebutuhan keluarga, untuk menutupi hal tersebut karyawan mencari tambahan penghasilan lain dengan cara bertani. Balas jasa ini belum dapat menjamin adanya disiplin kerja yang baik bagi karyawan, karena belum adanya saksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja karena sebagian besar karyawan Waserda bekerja merupakan karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan. Wahyuni & Lubis (2020:63) karyawan yang mendapatkan gaji sesuai UMR telah merasakan cukup karena sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Keadilan yang diberikan pengelola kepada karyawan Waserda bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Keadilan yang diberikan berupa memberikan sanksi. Pengelola Waserda belum adil kepada sertiap karyawan seperti penerapan sanksi karena masih terjadi ketimpangan keadilan antar sesama karyawan. Keadilan yang tidak merata membuat terjadi kecemburuan social antar sesama karyawan dan membuat lingkungan kerja yang kurang baik dan semangat kerja karyawanpun menurun. Hasil ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:5) peraturan yang dibuat diberlakukan kepada semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Wahyuni & Lubis (2020:63) keadilan dijadikan sebagai dasar untuk merangsang membentuk kedisiplinan dengan bijaksana dalam pemberian sanksi hukuman kepada karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Irfan (2022:34), dengan adanya perhatian pimpinan terhadap pegawainya akan tercipta disiplin kerja yang baik sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian besar kepada karyawannya akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya.

Pengawasan melekat (waskat) belum terlaksana dengan baik dilingkungan kerja Waserda seperti pengawasan terhadap kehadiran karyawan, keberadaan ditempat kerja dan kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga hasil kerja yang diberikan karyawan belum efektif karena karyawan belum memiliki gairah yang baik dalam bekerja. Rendahnya dalam pengawasan terhadap karyawan disebabkan pengelola jarang berada dilingkungan kerja karena semua tanggung jawab karyawan sepenuhnya dipercayakan kepada karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:5) atasan selalu aktif dalam mengawasi bawahan sehingga membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.

Wahyuni & Lubis (2020:63) untuk membuat karyawan lebih disiplin pimpinan melakukan pengawasan secara ketat agar dapat menciptakan tingginya kedisiplinan. Hal yang sama juga disampaikan Araffat et al., (2020:765), pengarahan yang diberikan pimpinan sangat diperlukan karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan menjadi suatu budaya yang dapat mendorong karyawan meningkatkan hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Siswadi & Lestari (2021:227), tingkat efisiensi merupakan gambaran dari kinerja yang baik karena telah mampu mencapai kuantitas dan kualitas sesuai dengan target yang ditentukan. Kinerja karyawan meningkat dapat mendorong peningkatkan kinerja pada organisasi secara keseluruhan.

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan Waserda bertujuan untuk membuat karyawan jera untuk melakukan kesalahan yang sama dan karyawan lebih berdisiplin dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang diberikan karyawanpun sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan. Sanksi hukuman belum dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan senantiasa untuk melanggar peraturan yang berlaku. Hukuman yang akan terima karyawan telah tertera di kontrak kerja seperti SP 1 ,SP2, SP 3 dan PHK. Penerapan saksi tersebut belum efektif karena terjadi ketidakadilan sehingga terdapat karyawan yang tidak peduli dengan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:5) pelanggaran terhadap peraturan organisasi merupakan suatu bentuk kedisiplinan yang tidak baik sehingga dapat diberikan sanksi yang berlaku bagi yang melanggarnya yang tujuannya untuk mendidik karyawan agar berdisiplin yang baik. Wahyuni & Lubis (2020:63) karyawan bekerja diperusahaan bisa saja mundur dari perusahaan karena tidak puas dengan sanksi yang diberikan terlalu berat. Hal yang sama juga disampaikan oleh Maizar & Indra Nara Persada (2023:300), karyawan mendapat sanksi hukum yang adil berdasarkan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ketegasan pengelola Waserda dalam menjalankan disiplin kerja selalu mengingatkan kepada karyawan untuk mematuhi peraturan kerja dan sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan perusahaan. Ketegasan melaksanakan kedisiplinan kerja masih bernilai cukup yang dikarenakan pimpinan belum terbuka kepada setiap karyawan dalam pelaksanaan disiplin kerja. Ketegasan belum dapat menjamin terlaksananya disiplin kerja kepada karyawan karena belum berlaku kepada setiap karyawan Waserda. Semakin dekan hubungan pengelola dengan karyawan maka semakin rendah dalam penerapan disiplin kerja, sehingga terjadi persepsi yang kurang baik antar sesama karyawan dan menimbulkan kecemburuan sosial. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:5) pimpinan tegas dalam memberikan hukuman sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku. Wahyuni & Lubis (2020:63) ketegasan yang dimiliki pimpinan sangat berdampak pada kedisiplinan seorang karyawan. Hal yang sama juga disampaikan Araffat et al., (2020:765), pada suatu organisasi disiplin karyawan sangat diperlukan dan pimpinan perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kinerja yang dihasilkan.

Hubungan kemanusiaan di lingkungan kerja Waserda berjalan dengan lancar karena lingkungan tersebut menerapkan sistem hubungan kekeluargaan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Namun, hubungan tersebut tidak selalu berjalan dengan lancar karena terdapat sebagian karyawan yang tidak cocok dengan sikap pimpinan dan sesama karyawan, sehingga membuat ketidaknyamanan dalam kondisi kerja dan merasa bosan. Seorang karyawan tentunya menginginkan lingkungan kerja yang dapat berinteraksi antar sesama karyawan agar memiliki jiwa tolong menolong pada kondisi pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Suhesti & Firman (2019:5) terjalannya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan selain itu hubungan yang baik juga terjadi antar sesama rekan kerja. Wahyuni & Lubis (2020:63) terjalannya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan serta karyawan sesama karyawan memang suatu keharusan yang terjadi karena dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Kendala Dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan Waserda, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja tersebut seperti kendala dari pimpinan dan dari karyawan.

1. Kendala dari pimpinan yaitu masih minimnya pengawasan yang dilakukan pengelola Waserda dalam bentuk kedisiplinan absensi dan peraturan lainnya dan lebih terfokus pada pencapaian hasil kinerja. Selain itu masih lemahnya dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin kerja yang ada sehingga karyawan tidak memperhitungkan pelanggaran peraturan yang ada di Waserda. Suhesti & Firman (2019:6), kendala dalam kedisiplinan karyawan adalah masih rendahnya dari pimpinan.
2. Kendala dari karyawan dapat berupa mematuhi peraturan yang berlaku, tetapi ini tidak berlaku pada semua karyawan dan masih ada juga karyawan yang disiplin pada peraturan yang berlaku. Bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja disebabkan karena masih rendahnya ketegasan yang diberikan pengelola unit seperti Waserda dalam pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak patuh peraturan kerja yang telah ditentukan. Rendahnya disiplin kerja karyawan tersebut karena masih rendahnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan seperti gaji dan lain-lain yang dapat mendorong karyawan untuk berdisiplin dalam bekerja. Suhesti & Firman (2019:6), kendala dalam kedisiplinan karyawan adalah belum optimalnya dalam pelaksanaan hukuman kepada karyawan secara tegas bagi yang melanggar peraturan yang ada.

Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Kendala Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan.

Pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan Waserda dihadapi dengan berbagai kendala sehingga diperlukan upaya berikut untuk mengatasinya seperti meningkatkan ketegasan pimpinan.

1. Pengelola Waserda telah tegas dalam dalam penerapan disiplin kerja bagi karyawan yang memiliki individu yang kurang baik tetap saja melanggar peraturan kerja yang berlaku walaupun pengelola Waserda telah berulang-ulang kali menyampaikan sanksi yang akan diterima jika melanggar peraturan kerja tersebut. Suhesti & Firman (2019:6), pemberian reaksi secara positif perlu dilakukan pimpinan terhadap karyawan.
2. Ketegasan dalam pemberian sanksi oleh pengelola Waserda dilaksanakan dengan dengan penerapan SP 1, SP 2, SP 3 dan PHK. Namun, sanksi dalam bentuk PHK di lingkungan Waserda sejauh ini belum dilaksanakan karena PHK tersebut dapat dilakukan apabila karyawan melakukan kerugian keuangan pada unit kerja masing-masing seperti korupsi. Suhesti & Firman (2019:6), solusi dalam kedisiplinan yaitu berupa mengambil keputusan secara tegas oleh pimpinan untuk melaksanakan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh atau pelanggaran terhadap peraturan.

SIMPULAN

Pelaksanaan disiplin kerja karyawan Waserda dilakukan tujuan dan kemampuan yaitu karyawan telah mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuannya. Teladan pimpinan memberikan contoh bersikap jujur dan cara bekerjasama yang baik. Keadilan belum diterapkan secara adil kepada setiap karyawan seperti dalam penerapan sanksi hukuman yang melanggar peraturan. Pengawasan melekat masih jarang dilakukan karena pengelola Waserda masih jarang berada di lingkungan kerja. Sanksi hukuman diberikan SP 1, SP2, SP 3 dan PHK bagi yang melanggar peraturan kerja tetapi masih jarang dilakukan. Ketegasan pengelola Waserda masih belum terlaksana dengan baik karena belum terbuka kepada setiap karyawan. Hubungan kemanusiaan berjalan dengan lancar karena lingkungan tersebut menerapkan sistem hubungan kekeluargaan. Kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan Waserda dapat berupa kendala dari pimpinan (seperti minimnya pengawasan dan masih lemahnya dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja) kendala dari karyawan (seperti masih rendahnya kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku).

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pembimbing secara akademis yaitu bapak **Agus Irianto** yang telah bersungguh-sungguh untuk membimbing penulis beserta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini untuk sebagai langkah memperoleh gelar sarjana.

DAFTAR PUSTAKA

- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.com/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irfan, M. (2022). The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i2.158>
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Discipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. www.ijbmi.org
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227–237. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.385>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhesti, D., & Firman, A. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pedidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 2019.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Kaos GL Dergisi*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubraha Manajemen Perss.