



ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DIKANTIN MAITREYAWIRA MEDAN

Mahfut Ali¹, Angia Arif², Dewi Anggraini³

²Manajemen, Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Sumatra Utara, Indonesia

Email: *¹mahfutali00@gmail.com., ²arifanggia13@gmail.com, ³dewifar.27@gmail.com

Abstrak

Kantin Maitreyawira adalah sebuah rumah makan yang menjual makanan vegetarian. Berdiri pada tahun 2015, dan terletak di Komplek Cemara Asri, Jalan Boulevard Utara Nomor 8. Deli Serdang, Sumatera Utara. Pada penelitian ini penulis mengambil teori kedisiplinan kerja karyawan dengan judul paper “ Analisis Disiplin Kerja Karyawan Di Kantin Maitreyawira Medan.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja karyawan. Manfaat penelitian untuk memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor kedisiplinan serta disiplin karyawan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Untuk menunjang penelitian, data penelitian diperoleh dari wawancara terhadap informan yang sesuai dengan sampel purposive sampling (lima karyawan yang sudah berkerja diatas dua tahun). Acuan dari pertanyaan wawancara adalah faktor-faktor yang meliputi kedisiplinan kerja karyawan (Berdasarkan teori Pandi Afandi). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan di Kantin Maitreyawira Medan masih kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal disiplin waktu. Dalam penelitian ini juga kita dapat melihat permasalahan yang terjadi tentang adanya ketidaksediaan atau ketidapedulian karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, yang menyebabkan kedisiplinan kerja karyawan menurun yaitu pemimpin atau atasan sering terlambat masuk jam kerja, atasan memberikan tuntutan kerja yang terlalu banyak serta tidak sesuai kewajiban dan upah. Di dalam perusahaan telah dimiliki peraturan-peraturan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan perusahaan masih mengalami kendala dalam mengatur kedisiplinan karyawan yang disebabkan oleh ketidakpedulian atau ketidaksediaan dari para karyawan. Tanggung jawab, pengawasan, perhatian serta kesadaran pemimpin dalam menegakan kedisiplinan juga masih kurang.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja

I. PENDAHULUAN

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan

maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan.

Menurut Afandi (2018:11), pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan

oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertip 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 Mangkuprawira (2017:122), kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2017:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut hasil wawancara yang saya lakukan di beberapa pelanggan Kantin Maitreyawira saya mendapatkan beberapa permasalahan kedisiplinan kerja seperti karyawan masih sering tidak memperhatikan pelanggan, membuat pelanggan susah untuk memesan, masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh

seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini : **"Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Di Kantin Maitreyawira"**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rational*, *empiris* dan *systematic*. *Rational* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Systematic* artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian secara umum dibagi menjadi dua, yaitu metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:9), menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan

secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.

Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi buday; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Menurut Sugiyono (2018:209), menyebutkan bahwa berdasarkan *level of explanation* suatu gejala, maka secara umum terdapat tiga bentuk rumusan masalah, yaitu rumusan masalah deskriptif, kompartif, dan assosiatif.

1. Rumusan Masalah Deskriptif

Rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

2. Rumusan Masalah Komparatif

Rumusan masalah komparatif adalah rumusan masalah yang memandu peneliti untuk membandingkan antara konteks sosial atau domain satu di bandingkan dengan yang lain.

3. Rumusan Masalah Assosiatif

Rumusan masalah assosiatif atau hubungan adalah rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengkonstruksi hubungan antara situasi sosial atau domainsatu dengan yang lainnya. Rumusan masalah assosiatif dibagi menjadi tiga yaitu

hubungan simetris, kasual dan reciprocal dan interaktif.

a. Hubungan Simetris

Hubungan simetris adalah suatu hubungan antara dua variable atau lebih yang kebetulan munculnya bersamaan. Jadi bukan hubungan kausal atau interaktif.

b. Hubungan Kausal

Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi).

c. Hubungan interaktif atau *Resiprocal* atau Timbal Balik

Hubungan interaktif atau reciprocal adalah hubungan saling mempengaruhi. Di sini tidak diketahui mana variable independen dan dependen. Dalam penelitian kualitatif hubungan yang diamati atau ditemukan adalah hubungan yang bersifat *reciprocal* atau interaktif

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uraian

Pada penelitian ini yang merujuk pada ketertarikan penulis untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di Kantin Maitreya Medan, maka penulis akan menguraikan data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara, yang selanjutnya akan dianalisa dalam tiga tahap yaitu reduksi data, tabel penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3.2 Temuan

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan beberapa hal yang terjadi di dalam Kantin Maitreyawira Medan mengenai bagaimana disiplin kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kantin Maitreya Medan memiliki peraturan-peraturan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Diantaranya terdapat jam masuk kerja dan jam

- istirahat serta jam pulang yang telah ditetapkan serta tata cara berpakaian untuk setiap karyawan seperti memakai seragam karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kantin Maitreya Medan beroperasi setiap hari (sening s.d minggu) pukul 09.00-13:00 WIB. Setiap harinya karyawan bekerja mengenakan pakaian sopan dan menggunakan celana panjang bebas.
2. Pelanggaran yang dilakukan adalah terlambat masuk kerja dengan alasan macet, hujan, bocor ban, dan lain-lain. Kedisiplinan dan keteladanan pemimpin sangat tidak bagus untuk dijadikan teladan bagi karyawan didalam perusahaan ini. Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan pimpinan masuk kerja dan bersantai saat jam kerja bahkan pemimpin pulang lebih awal dari pada waktu yang ditentukan.
 3. Banyak tuntutan dan ketatnya aturan dari perusahaan akan membebani karyawan kerja. Seperti hal, dimana setiap karyawan wajib mengikuti aturan perusahaan yaitu makan-makanan vegetarian. Karena banyak dari para karyawan yang tidak berminat untuk bervegetarian. Adanya solusi untuk perkara tersebut akan sangat baik bagi karyawan maupun perusahaan sehingga para karyawan dengan senang hati menaati peraturan yang ada.
 4. Pemimpin di dalam perusahaan ini sangat unik dimana pemimpin tidak mengawasi dengan ketat kinerja karyawannya, karena pemimpin menganggap dengan pengawasan yang tidak ketat diharapkan karyawan dapat menciptakan suasana nyaman, baik saat bekerja maupun saat berinteraksi antar sesama karyawan.
 5. Keberanian pemimpin dalam menegur karyawan yang kurang berdisiplin diri masih kurang, bahkan dalam memberikan peringatan atau sanksi yang sesuai kepada karyawan yang melanggar aturan.
 6. Diperusahaan pemimpin kurang memberikan tindakan yang tegas, tindakannya hanya jika ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka pemimpin hanya memberikan peringatan terlebih dahulu berupa teguran.
 7. Tanggung jawab pemimpin terhadap karyawannya masih kurang karena jika ada karyawan yang telah melakukan kesalahan pemimpin hanya diam dan karyawan tersebut lah yang akan bertanggung jawab atas kesalahannya sendiri.
 8. Perhatian pemimpin terhadap karyawannya masih kurang sehingga karyawan banyak yang tidak disadari kedisiplinannya, ada yang telat masuk jam kerja, ada yang makan bukan pada waktunya yang telah ditentukan, ada yang bermain game pada saat bekerja dan tidur pada saat jam kerja.
 9. Pemimpin di perusahaan masih kurang dalam mendukung tegaknya disiplin dimana segala sanksi dan peringatan diberikan berdasarkan peraturan perusahaan dan pemimpin selalu mengharapkan kesadaran karyawannya sendiri untuk tidak melakukan kesalahan bahkan berdisiplin diri, sedangkan pemimpin sendiri tidak memberikan teladan kepada karyawannya.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai disiplin kerja karyawan di Kantin Maitreya Medan, perusahaan mempunyai peraturan yang cukup bagus tetapi terlalu ketat hal ini membuat karyawan tidak bersedia menaati peraturan yang ada bahkan tidak jera dan terus melakukan pelanggaran. di Kantin Maitreya

Medan telah melakukan berbagai upaya yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, seperti mempertegas sanksi dan peraturan perusahaan, adanya contoh yang baik dari beberapa pimpinan dalam perusahaan dan ada juga sebagian kecil dari pemimpin yang juga tidak memberikan teladan seperti telat masuk kerja, bersantai dan pulang kerja tidak pada waktunya. Adanya meeting yang rutin, serta adanya pengawasan pada jam-jam operasional tertentu dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Keberanian pemimpin dalam menegur karyawan yang kurang berdisiplin diri masih kurang, bahkan dalam memberikan peringatan atau sanksi yang sesuai kepada karyawan yang melanggar aturan, pengawasan pemimpin dalam perusahaan ini juga kurang. Di dalam perusahaan telah dimiliki peraturan-peraturan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, diantaranya terdapat jam masuk kerja dan jam istirahat serta jam pulang yang telah ditetapkan serta tata cara berpakaian untuk setiap karyawan seperti memakai seragam karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kantin Maitreya Medan masih mengalami kendala dalam mengatur kedisiplinan karyawan yang disebabkan oleh ketidakpedulian atau ketidaksediaan dari para karyawan.

V. SARAN

Pada bagian ini, penulis memberikan beberapa masukan atau saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, adalah sebagai berikut:

1. Dengan ini penulis memberikan saran agar keteladanan pimpinan perusahaan ini bisa bagus. Menurut teori Malayu (2018:195). Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan

dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

2. Perusahaan sudah memiliki peraturan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan, seperti jam masuk kerja pukul 09.00 pagi, setelah jam makan selesai yaitu pukul 12.00-13.00 siang, serta jam pulang pukul 13.00 WIB. Disarankan pemimpin juga dapat memberikan contoh teladan seperti yang disebutkan diatas agar para karyawan juga akan mengikuti aturan serta berdisiplin diri dengan begitu tidak terjadi lagi pelanggaran seperti telat masuk kerja dan lain sebagainya.
3. Disamping itu juga, perusahaan harus membuat kebijakan perihal mengenai makanan vegetarian. Sebab banyak diantara karyawan tidak berminat untuk makan-makanan vegetarian karena perbedaan keyakinan dan kepercayaan. Ini tentunya tidak bisa dipaksakan karena menyangkut hak individu setiap orang. Disarankan perusahaan membuat atau memilih tempat khusus bagi karyawan yang ingin makan-makanan non vegetarian. Setidaknya para karyawan yang tidak berminat tidak boleh makan didalam resto maupun didalam dapur dengan begitu karyawan merasa nyaman dan lebih menghargai peraturan perusahaan.
4. Pengawasan pemimpin dalam perusahaan ini kurang bagus, karena pemimpin merasa dengan pengawasan yang tidak ketat dapat memicu kesadaran karyawan untuk bekerja keras dan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Malayu (2018:197) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahannya.

5. Perusahaan harus dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan membuat aturan-aturan secara tegas, sesuai dengan teori kedisiplinan (Hasibuan, 2018:95), ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sebaiknya, perusahaan memiliki cara khusus untuk memberikan insentif kepada karyawan, seperti melihat potensi masing-masing karyawan terhadap *job desc* yang diberikan apakah mampu atau tidak serta melihat perkembangan karyawan, apakah semakin disiplin atau sebaliknya, lalu berikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin tinggi.
7. Tanggung jawab pemimpin dalam perusahaan masih kurang dan menurut Edy Sutrisno (2017:94) dalam suatu perusahaan, sebagai pimpinan harus menegakan seketika kedisiplinan karyawan. Seperti hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran dan jangan sampai terlambat, jika terlambat maka akan kurang efektif. Pemimpin yang baik harus berani, konsisten dan memberikan peringatan terhadap kesalahan para karyawannya dengan demikian perusahaan dapat berkembang dengan baik serta sehat.
8. Peraturan perusahaan terlalu ketat sehingga banyak karyawan baru tidak dapat tahan untuk bekerja lama dalam perusahaan ini. Menurut teori Malayu (2018:197) Berat atau ringannya sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

9. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawannya, dimana pemimpin selalu sibuk dengan pekerjaannya dan setiap minggu hanya akan mengadakan sekali meeting untuk mengetahui kondisi kerja karyawan anggotanya. Perhatian seperti ini sangatlah berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan. Menurut teori Malayu (2018:198) Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.
10. Disarankan jika terdapat sejumlah karyawan yang masih kurang disiplin, maka segera mengadakan pelatihan agar perilaku karyawan terhadap perusahaan dapat bekerja dengan baik dan juga tidak terjadi hambatan pekerja. Supaya bisa memajukan kedisiplinan karyawan di Kantin Maitreyawira Medan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); 1th ed.). Medan : Wal Ashri.



- Indrasari, D. M. (2019). *Pemasaran & Kepuasan Pelanggan* (1th ed.). Surabaya : Unitomo Press.
- Isbandono, P., & Pawastri, D. A. (2019). Analisis Kualitas Pelayanan pada Perpustakaan di Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(1), 48. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n1.p48-54>
- Luthfi, M., & Haspita B., F. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan terhadap Usaha Bisnis “Laundry.” *Journal of Business Administration*, 1(1), 49–64.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 212.
- Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 54–57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>
- Santoso, J. B. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(01), 127–146. <https://doi.org/10.36406/jam.v16i01.271>
- Setiawan, A., Hasani, A., & Pariwisata, R. O. (2018). *Analisis Kualitas Pelayanan Dalam Menciptakan Kepuasan Konsumen Di English Ivy Coffee* Jogja. <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/dftn9>