

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADYAWINSA PLASTICS
INDUSTRY KARAWANG

Olivia Ramadhani, Suroso, Asep Jamaludin

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ARTICLE INFO

Keywords:

Work Discipline, Employees, PT. Adyawinsa Plastics Industry

Kata Kunci:

Disiplin kerja, Karyawan, PT. Adyawinsa Plastics Industry

Corresponding author:

Suroso

suroso@ubpkarawang.ac.id

Abstract: This study aims to determine the work discipline of employees. As well as factors related to work discipline at PT. Adyawinsa Plastics Industry. The type of data used in this research is primary data with data collection techniques consisting of observation, interviews and structured and unstructured literature studies. Data analysis method used is descriptive method. The results of this study indicate that PT. Adyawinsa Plastics Industry from the level of discipline in employees has greatly decreased and there are several employees who do not follow the applicable rules. This can be seen in the attendance data of employees who are not on time or are often late. If the employee achieves the company's target, the employee should be given the appropriate appreciation/reward, but the company does not hold this appreciation/reward. So that many employees protest in terms of indiscipline at work, one of which is not coming on time

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan. Serta faktor-faktor yang terkait dalam disiplin kerja pada PT. Adyawinsa Plastics Industry. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan studi pustaka terstruktur maupun tidak terstruktur. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Adyawinsa Plastics Industry dari tingkat kedisiplinan pada karyawan sangat menurun dan ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan – aturan yang berlaku. Hal ini terlihat pada data kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu atau sering terlambat. Jika karyawan mencapai target perusahaan, seharusnya karyawan diberikan apresiasi/reward yang sesuai, akan tetapi perusahaan tidak mengadakan apresiasi/reward tersebut. Sehingga karyawan banyak melakukan protes dalam hal ketidak disiplin dalam bekerja, salah satunya tidak datang tepat waktu.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada saat ini perkembangan begitu pesat. Persaingan antar perusahaan maupun organisasi menjadi sangat canggih, dalam perkembangan zaman ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan perusahaan dan organisasi di tandai oleh kedisiplinan kerja dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan organisasi tersebut.

Pada tanggal 22 Juni 2022 penulis melakukan wawancara dengan Personal & GA (*General Affairs*) pada PT. Adyawinsa Plastics Industry, dan didapatkan hasil bahwa masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Seperti adanya karyawan yang datang terlambat seperti masuk jam kantor setelah jam 08.00 pagi pada shift 1, setelah jam 16:00 sore pada shift 2, setelah jam 00:00 malam pada shift 3. adanya karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, dan karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib pada perusahaan, yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, maka perusahaan menerapkan kedisiplinan kerja kepada karyawan. Adapun pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas menjadi suatu kewajiban dan tanggung jawab pada peraturan yang sudah diterapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat dengan gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Adyawinsa Plastics Indutry.”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Nurmadhani Fitri Suyuthi, 2020:3) dalam buku dasar-dasar manajemen, “Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Drs Malayu S.P Hasibuan dikutip oleh (Yaya Ruyatnasih, 2018:4) dalam buku pengantar manajemen “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah bagian dari ilmu seni perencanaan suatu perusahaan atau organisasi demi mengatur sumber daya demi tercapainya tujuan.

Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mondy dan Mrtochio dikutip oleh (Suryani & Foeh, 2019:2) dalam buku manajemen sumber daya manusia. “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.”

Menurut Bintoro dan Daryanto dikutip oleh (Iqbal Araniri, hamdan firmansya, all 2021:18) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiensi dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan.”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan untuk menempatkan orang-orang pilihan yang berkompentensi secara maksimal dalam rangka tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Pandi Afandi, 2018:12) dalam buku manajemen sumber daya manusia “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normal-normal sosial yang berlaku.”

Menurut (Sumadhinata, 2018:2) “disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan tersebut bersedia untuk

mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seorang agar mentaati peraturan dan normal sosial yang berlaku diperusahaan.”

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi peraturan dan normal sosial diperusahaan, melakukan semua pekerjaan dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan pada sikap dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adyawinsa Plastics Industry. Yang menggunakan metode kualitatif. Menurut (Albi Anggito, 2018:10) dalam buku metodologi penelitian kuantitatif menyatakan bahwa “Penelitian kualitatif dilakukan dengan karakteristik yang mendeskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya atau fakta.” Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi pustaka secara struktur dan tidak terstruktur mengenai aktivitas yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Adyawinsa Plastics Industry adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Plastics Injector dan Mold Maker. Perusahaan cabang ke 4 di Cikarang yang memproduksi rak kulkas, tutup mesin cuci dan alat pengering mesin cuci, case pompa air, tempat baterai otomotif. PT. Adyawinsa Plastics Industry memiliki 9 Business Partners yaitu dari perusahaan : TVS. Furukawa Battery, Panasonic, SHARP, FLUIDIC ENERGY, HEXING, adyawinsa Sekisui Techno Molding, Icoop, FUJI SEAT INDONESIA, MEIWA.

PT. Adyawinsa Plastics Industry dalam menjalankan aktivitas perusahaan juga melaksanakan kedisiplinan kerja bagi para pekerjanya, baik karyawan yang berstatus tetap maupun kontrak. Pengawasan kedisiplinan pimpinan mempunyai kebijakan yang berbeda antar karyawan kantor dan dilapangan/ karyawan operator produksi. Untuk karyawan kantor pimpinan menyerahkan kedisiplinan kepada bagian (Human Resource Departemen) HRD dipimpin oleh kepala bagian, sedangkan pekerjaan karyawan operator produksi yang menjadi tanggung jawab adalah (General affairs) GA yang dibantu oleh pengawas dilapangan.

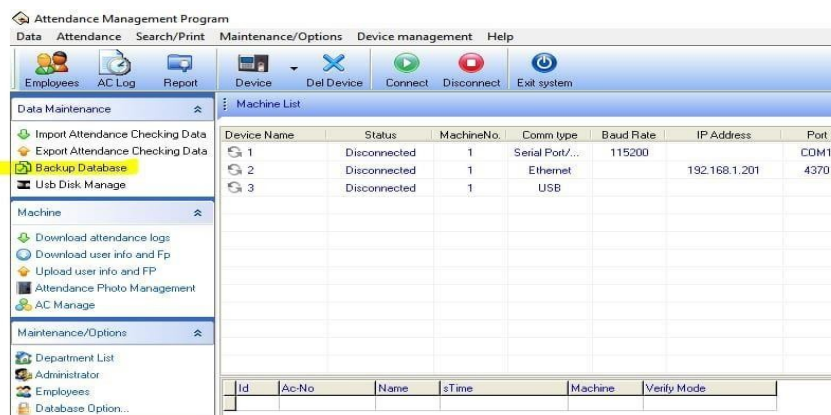
Tabel 1. Jam Kerja

Hari	Sift1	Sift2	Sift3
Senin-Kamis	08.00-16.30	16.00-00.30	00.00-08.30
	Istirahat	Istirahat	Istirahat
	12.00- 12.30	18.00-18.30	02.00-02.30
Jum'at	08.00-17.00	16.30-00.30	00.00-08.30
	Istirahat	Istirahat	Istirahat
	11.45-12.45	18.00-18.30	02.00-02.30
Sabtu-Minggu	Libur		

Sumber : PGA Departement PT. Adyawinsa Plastics Industry.
Tahun 2022

PT. Adyawinsa Plastics Industry adalah perusahaan manufaktur dimana pabrik dan kantor menjadi satu kesatuan dalam suatu wilayah, sehingga jam kerjanya pun berbeda. Bagi karyawan kantor yang bekerja didalam ruangan *Head Office (HO)* mempunyai 1 jam kerja yaitu shift 1 dari jam 08.00 – 16.30. Karyawan yang turun langsung dilapangan atau pabrik, mereka mempunyai 3 jam kerja yaitu shift 1 dari jam 08.00 – 16.00, shift 2 jam 16.30 0 – 00.30 dan shift 3 jam 00.00 – 08.30.

Karyawan yang masuk dan sudah absen menggunakan *finger print* akan menjadi data dan masuk kedalam aplikasi *Attendance Management Program*.



Gambar 1. Aplikasi *Attendance Managemen Program*. Tahun 2022

Attendance Management Program ini sebagai penyimpanan dan mengelola data kehadiran karyawan, agar mengetahui kedisiplinan waktu yang telah diterapkan pada perusahaan.

Tabel 2. Kehadiran bulan Juni 2022

Departemen	Jumlah Karyawan	Jam Kerja Efektif	Absensi	
			Alfa	Terlambat
Engeneering	6	160	0	6
Finalnce & Alccounting	4	160	0	2
ICT	2	160	0	1
Malrketing	4	152	1	4
Mold & Tool	3	160	0	2
MUS	9	160	0	7
Personall & GAl	17	160	0	15
PPIC	88	160	0	32
Production	27 7	120	5	41
Purcalse	2	160	0	2
Quallity Alssuralnce	27	160	0	5
Quallity Control	15	160	0	3
Total	454		6	120

Sumber : PGA Departement PT. Adyawinsa Plastics Industry. Tahun 2022

Pada tabel diatas terlihat bahwa kehadiran karyawan PT. Adyawinsa Plastics Industry sedang menurun, terlihat dari departemen marketing alfa yang berjumlah 1 dengan tingkat persentase 0,65% dan departemen produksi yang berjumlah 5 dengan tingkat persentase 4,16%. Untuk keterlambatan departemen engineering berjumlah 6 karyawan dengan tingkat persentase 3,75%. Departemen *finance & Accounting* yang berjumlah 2 karyawan dengan tingkat persentase 1,25%. Departemen ICT yang berjumlah 1 karyawan dengan tingkat persentase 0,62%. Departemen marketing yang berjumlah 4 karyawan dengan tingkat persentase 2,63%. Departemen mold & tool yang berjumlah 2 karyawan dengan persentase 1,25%. Departemen MUS yang berjumlah 7 karyawan dengan tingkat persentase 4,37%. Departemen personal & GA (*Generall Affairs*) yang berjumlah 15 orang karyawan dengan persentase 9,37%. Departemen PPIC yang berjumlah 32 karyawan dengan tingkat persentase 20%. Departemen Produksi yang berjumlah 41 karyawan dengan tingkat persentase 34,16%. Departemen Purcalse yang berjumlah 2 karyawan dengan tingkat persentase 1,25%. Departemen *Quality Assurance* yang berjumlah 5

karyawan dengan tingkat persentase 3,12%. Departemen Quality Control yang berjumlah 3 karyawan dengan tingkat persentase 1,87%.

Hasil rata-rata ketidakhadiran, dalam 1 bulan pada PT. Adyawinsa Plastics Industry. Adanya total karyawan sejumlah 6 karyawan atau 3,75%. Berdasarkan hasil rata-rata keterlambatan karyawan dalam 1 bulan, yang mayoritas keterlambatan waktu ditempat kerja. Hal ini dapat dilihat total karyawan terlambat sejumlah 120 karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang di lakukan pada PT. Adyawinsa Plastics Industry ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pada karyawan sangat menurun, terlihat dalam data absensi keterlambatannya, namun penelitian menemukan permasalahan bahwa masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti masuk jam kantor setelah jam 08.00 pagi pada shift 1, setelah jam 16:00 sore pada shift 2, setelah jam 00:00 malam pada shift 3. dan selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, dan karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib pada perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, maka perusahaan menerapkan kedisiplinan kerja kepada karyawan.

Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan, penegakan kedisiplinan karyawan merupakan kepentingan dalam organisasi, dikarenakan semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja agar mencapai hasil yang optimal dan pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien, Bila terjadinya penurunan kedisiplinan kerja, kemungkinan tujuan yang diterapkan pada suatu organisasi tidak dapat tercapai.

Dalam hal ini, kedisiplinan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena itu disiplin harus ditanamkan visi dan misi perusahaan yang sudah dibuat sebelumnya dan harus ditanami dalam diri secara terus menerus pada seluruh karyawan. Dengan mentaati kedisiplinan maka hal tersebut akan menjadi kebiasaan bagi mereka. Adapun hal dalam menghadapi masalah dalam kedisiplinan yaitu pimpinan harus bersikap tegas kepada karyawan, berdiskusi diwaktu dan lokasi yang tepat dan bisa memecahkan permasalahan secara bersama-sama dengan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Adyawinsal Plastic Industry. Dapat disimpulkan maka untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dilakukan dengan menggunakan data absensi lalu menggunakan aplikasi yang bernama AMP (*Attendance Management Program*). Dengan adanya program manajemen kehadiran bisa mempermudah bagi (*Personal & General Affairs*) untuk mengetahui kedisiplinan karyawan yang terlihat dari absensi. Namun dengan melihat permasalahan yang terjadi bahwa disiplin merupakan kemampuan mengedalikan diri dengan melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan pada sesuatu yang diterapkan dengan dukungan dan lindungan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Setelah melakukan penelitian pada PT. Adyawinsa Plastics Industry, maka penulis dapat memberikan saran yaitu kedisiplinan sangat penting bagi setiap orang dan begitu pula pada perusahaan. Disiplin dimulai dari masing-masing individu agar dapat terciptanya sumber daya manusia yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Allbi Alnggito, Johaln setialwal n. 2018, *Metodologi Penelitaln Kuallitaltif*. edited by ellal deffi Lestalri. Cv Jejalk.
- Hartawan, E., Liu, D., Handoko, M., Evan, G., & Widjojo, H. (2021). Pengaruh Iklan Di Media Sosial Instagram Terhadap Minat Beli Masyarakat Pada E-Commerce. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.33853>
- Melisa, P., L. Mandey, S., & Hasan Jan, A. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Inovasi Produk Dan Citra Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Perceived Value (Studi Kasus Pada Milenial Yang Menggunakan Maskapai Garuda Indonesia). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(3). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i3.31515>
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Nurmaldhalni fitri suyuthi, Dalrwin Lie. 2020,. *Dasar-dasar Manajemen: Teori Tujuan Dan Fungsi*. Yayasan Kita Menulis
- Palndi Alfalndi. 2018,¹². *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial In Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial*. Zalnalfal Publishing.
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Sumaldhinaltal, Yelli Ekal. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerjal Daln Motivasi Terhaldalp Kinerja Kalryalwalnnon Edukaltifdi Sallah Saltu Universitals Swalstal Di Balndung. *Jurnal Manajemen Indonesia* 8(9):1-13.
- Suryalni, Ni kaldek, alnd John Foeh. 2019,². *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial, Tinjalualn Pralktis Aplikaltif*. Baldung Bal li: Nilalcalkral.
- Stajanoska, I., & Tulung, J. E. (2009). Subsidiary Roles on The MNC Strategy. *International Research Journal of Business Studies*, 1(3).