

KONSEPSI DISIPLIN KARYAWAN DI ERA GLOBALISASI

¹Mukrodi, ²Moh Sutoro

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Email: dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk bertahan dan menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk berkembang dan menghadapi tantangan. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat karyawan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi baru mengenai harapan tentang masa depan perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara sehingga mampu menggali lebih dalam tentang karyawan tersebut. Sebagai objek penelitian pada PT. Niaga Permata Utama, yang beralamat di Jalan RS. Fatmawati No. 168 B, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin pribadi para informan.

Kata kunci : Konsep dan Disiplin

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk bertahan dan menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk berkembang dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan seperti itu. Sumber daya persaingan yang baik, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi canggih. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: 101), kinerja karyawan adalah hasil atau kinerja kerja karyawan, dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan karyawannya, karena merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Dimana aktivitas karyawan non-shift adalah untuk mengontrol laporan, dan absen karyawan. Sementara aktivitas karyawan non-shift mengontrol jumlah produksi. Masalah yang terjadi di perusahaan-perusahaan ini antara lain kinerja karyawan tidak optimal, disiplin karyawan menurun, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya, kurangnya perhatian terhadap tata tertib perusahaan, kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, tidak puas dengan jumlah kompensasi yang diterima, menurunnya moral karyawan, dan kurangnya ketegasan dalam memberikan sanksi hukuman pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Konsepsi Disiplin Karyawan di Era Globalisasi".

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin

Menurut Veithzal Rivai Zaenal (2013: 599), "disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan sosial norma yang berlaku". Bedjo Siswanto (2009: 291) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, taat, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

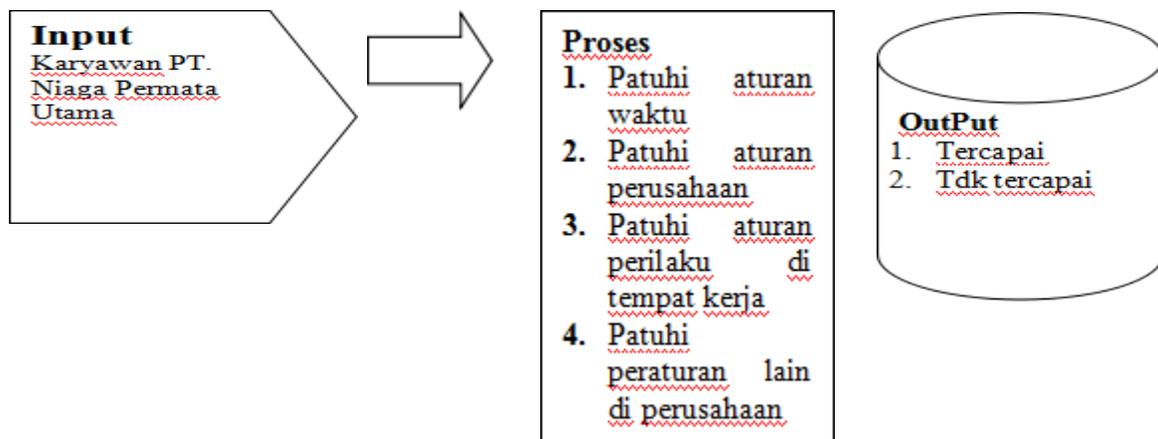
Sementara Malayu S.P Hasibuan (2012: 193) menyatakan "disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku". Muchdarsyah Sinungan (2012: 146) menjelaskan "disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap kepatuhan terhadap peraturan yang

ditetapkan baik oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu ". Menurut Mangkunegara (2013: 129) "disiplin dapat diartikan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi".

Dari pengertian para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghargai, taat dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan dan dapat melaksanakannya dan jika dilanggar akan mendapat sanksi yang telah dibuat dalam aturan di mana dia bekerja.

Kerangka Pemikiran

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati oleh masyarakat setempat.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif atau yang disebut juga dengan penelitian alamiah. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu yang dikaji dari sudut pandang utuh, komprehensif, dan holistik(Tersiana, 2018).

Selain itu peneliti juga menggunakan penelitian deskriptif yaitu untuk mengetahui nilai masing-masing variabel baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.(Tersiana, 2018)Penelitian ini berupaya untuk mencari gambaran/deskripsi mengenai disiplin di perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di beberapa perusahaan di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Penulis melakukan wawancara karyawan sebagaimana poin pernyataan dibawah ini:

- 1. Apakah saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan,jelaskan apa alasannya jika menjawab (ya) atau (tidak).**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa mereka mengatakan datang sesuai waktu yg ditentukan, karena dengan datang sesuai waktu, membuktikan bahwa karyawan tersebut disiplin. Begitu juga ketika pulang mereka selalu tepat waktu bahkan terkadang lebih dari waktu yang ditentukan. Ini disampaikan oleh informan R1. Hal ini sesuai dengan teori Bedjo Siswanto (2009: 291) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, taat, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

- 2. Apakah sudara selalu meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan? Jelaskan apa alasannya!**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa karyawan PT Niaga Permata Utama, hampir semua karyawannya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena hal ini menunjukkan dedikasi & loyalitas serta profesionalisme dalam bekerja. Karena setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan secara professional. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Nofartika,(2016) bahwa professional adalah

kerja penuh waktu, sesuai dengan kompetensi, memiliki kode etik, melakukan yang terbaik dan membuat putusan tersendiri.

3. Apakah saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja dan apa alasannya?

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mereka menyatakan hampir diantara mereka tidak pernah meninggalkan tempat kerjanya kecuali, jika ada keperluan seperti mengurus berkas2 legalitas perusahaan yang hanya bisa dilakukan saat jam kerja. Seperti dinyatakan oleh informan R1. Berarti ini membuktikan bahwa karyawan di PT Niaga disiplin kerjanya sudah maksimal. Hal ini disebut dengan komitmen profesional, menurut Ujianto G, dan Alwi bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

4. Apakah saudara selalu mentaati peraturan yang ada perusahaan? Apa alasannya!

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa, semua karyawan PT. Niaga Permata taat dg peraturan perusahaan krn itu sesuai komitmen awal waktu saya terikat kontrak kerja dg perusahaan. Sebab kalau tidak taat kepada peraturan maka termasuk karyawan yang tidak komitmen terhadap peraturan dan dampaknya dapat terjadi pemecatan pada dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyudi (2019) dalam Hasibuan (2012: 193) menyatakan "disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini diperkuat oleh pendapat Dvis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. pernyataan tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

5. Apakah saudara selalu mentaati peraturan yang ada perusahaan? Apa alasannya!

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan PT. Niaga bahwa semua karyawan selalu mentaati peratpenuran dengan baik. Hal ini sesuai dengan pelitian yang dilakukan oleh Utami, R. T., & Rahmat, I. (2015). Sikap profesional merupakan salah satu komponen dari kinerja selain kemampuan menyelesaikan masalah, manajemen, keterampilan dan kompetensi. Sistem penilaian kinerja sendiri juga memasukkan profesionalisme sebagai salah satu unsur penilaian kinerja bersama dengan kemampuan manajemen. Juga dikuatkan oleh Mukrodi, M. (2018). Yang menyatakan bahwa mentaati peraturan akan berpengaruh kepada kinerja. juga dikuatkan oleh pendapat Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Bahwa mentaati peraturan berhubungan erat dengan hasil kerja. Sementara menurut Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran. Serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

6. Dalam setiap pelaksanaan kerja saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apa alasannya?.

Menurut Darmayanti, Y. (2017) Standar Operasional Prosedur SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan dokumen yang berisi langkah-langkah/sistematika kerja dalam sebuah organisasi. Dari beberapa pengertian SOP menurut para ahli, tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya. Adapun tujuan dari penyusunan SOP diantaranya: a. Agar petugas atau pegawai menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas atau pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja. b. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi. c. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas atau pegawai terkait. d. Melindungi organisasi atau unit kerja dan petugas atau pegawai dari malpraktek atau kesalahan administrasi lainnya. e. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi. Memberikan keterangan tentang dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam suatu

proses kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa semua karyawan PT Niaga selalu memperhatikan prosedur dlm perusahaan sdh dirancang sedemikian rupa utk menjamin keamanan & kenyamanan setiap karyawan dlm bekerja.

7. Apa saudara mengkonfirmasi terlebih dahulu jika saudara berhalangan hadir? Apa alasanya!

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 3, bahwa mengkonfirmasi ketika berhalangan hadir adalah sebuah keharusan agar situasi dan kondisi perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat menggantikan peran saya di kantor dan tidak membuat operasional kantor terganggu.

8. Apakah saudara datang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Apa alasannya?

Berdasarkan wawancara dengan informan bahwa tidak semua karyawan selalu datang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, seperti yang diungkapkan pada informan R6 dia menyatakan Tergantung pekerjaan sedang banyak atau tidaknya, jika sedang banyak maka karyawan akan berangkat lebih awal dan sebaliknya, tapi jika tidak maka sesuai dengan waktu yang ditetapkan yang terpenting tidak telat. Ada juga informan yang selalu datang lebih awal karena sudah terbiasa datang maksimal 30 menit sebelum jam kerja di mulai untuk prepare, seperti yang dikatakan informan R7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua karyawan PT Niaga selalu menjaga waktu dengan baik sehingga tidak terlambat datang kerja, karena hal tersebut bagian dari menjaga komitmen dan tanggungjawab sebagai karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bedjo Siswanto (2009) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, taat, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Solusi dalam Hambatan

Poin pertama, bagi mereka yang melanggar solusinya adalah perusahaan harus menerapkan sanksi yang tegas baik sanksi berupa moral maupun moril sehingga mereka lebih mengikuti aturan perusahaan.

Poin dua, bagi mereka yang tidak tepat waktu. solusinya adalah perusahaan harus membuat aturan yang tegas, dan memberikan riwerd bagi mereka yang selalu tepat waktu.

Poin ketiga, bagi mereka yang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja solusinya adalah perusahaan harus memberikan waktu luang untuk istirahat, karena walaupun bagaimanapun juga karyawan membutuhkan istirahat walaupun hanya untuk makan saja, atau solat.

Poin keempat, bagi mereka yang tidak mentaati peraturan perusahaan solusi diberikan pemahaman dan motivasi tentang taat aturan.

Poin kelima bagi yang tidak mentaati aturan perilaku dalam perusahaan diberikan riwerd dan pemahaman lebih baik lagi.

Poin keenam, bagi mereka yang belum bisa mengikuti prosedur maka harus diarahkan dan diberikan bimbingan dengan baik.

Poin ketujuh, bagi karyawan yang tidak mengkonfirmasi ketika berhalangan maka harus diberikan teguran.

Poin kedelapan, bagi yang tidak tepat waktu kareana lain hal, maka solusinya harus mengkonfirmasi terlebih dahulu, sehingga tidak terjadi salah paham dikemudian hari

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*, PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.

Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta

- (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Gary Dessler, 2006, *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke dua*, BPFE, Yogyakarta.
- Henry simamora, 2012, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Jeumpa, N. (2015). KONSEP DISIPLIN DALAM PENDIDIKAN. *Pedagogik: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Tarbiyah Universitas*.
- Mukrodi, M. (2018). ANALISIS DISIPLIN KERJA PT ISS INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Nofantika, M., & Sukirman, S. (2016). The Effect of Professionalism, Knowledge Detect Errors and Auditor's Experience to Judgment of Materiality Level of Financial Statements Audit. *Accounting Analysis Journal*, 5(4), 282-289.
- REZA, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Robbins, 2013, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama,, Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Sutriyanto, D. N. (2012). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Tua, A. G., Tewel, B., & Karuntu, M. (2014). Konsep diri, Pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Ujiyanto, G., & Alwi, S. (2005). Analisis pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bukopin Yogyakarta. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.

- Utami, R. T., & Rahmat, I. (2015). *Hubungan Sikap Profesional dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta* (Doctoral dissertation, STIKES'Aisyiyah Yogyakarta).
- Veitzhal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Murai Kencana, Jakarta.
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.