

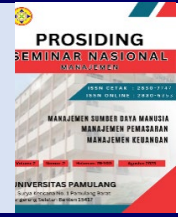


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23186-23194

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Disiplin Kerja pada PT Visi Optik Abadi Senayan Jakarta Pusat

Intania¹, Ana Septia Rahman²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: andiniprihatanti14@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024	Disiplin kerja merupakan komitmen yang dilakukan manajemen terhadap fungsinya sebagai manajemen itu sendiri, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT dan apa saja faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi. Dari penelitian ini penilaian disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT periode 2023 secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT masih rendah dimana pada indikator absensi tidak tercapai dengan tingkat rata-rata absensi sebesar 1,271%, dalam indikator keterlambatan tidak tercapai sebesar 0,742%, pada indikator perputaran tenaga kerja sebesar 22,92% tidak tercapai. hanya pada indikator kesalahan kerja dan pemogokan kerja tercapai. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian 3 dari 5 indikator tidak tercapai yang mengisyaratkan rendahnya tingkat disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi.
Kata Kunci: Disiplin Kerja	ABSTRACT
Keywords: Work discipline	<i>Work discipline is a commitment made by management to its function as management itself, The purpose of this study is to determine how work discipline is at PT Visi Optik Abadi, CENTRAL JAKARTA and what factors influence work discipline at PT Visi Optik Abadi. From this study, the assessment of work discipline at PT Visi Optik Abadi, CENTRAL JAKARTA for the 2023 period as a whole shows that the level of discipline of PT Visi Optik Abadi, CENTRAL JAKARTA is still low where the absence indicator is not achieved with an average absence rate of 1.271%, in the lateness indicator it is not achieved by 0.742%, in the labor turnover indicator it is not achieved by 22.92%. only the indicators of work errors and work strikes are achieved. From this, it shows that some 3 out of 5 indicators are not achieved which indicates a low level of work discipline at PT Visi Optik Abadi.</i>

PENDAHULUAN

Pada saat ini di era industri 4.0, dimana teknologi berkembang sangat pesat dengan segala perubahan yang membuat bisnis semakin berkembang dan kompetitif. Hal ini membuat setiap orang sadar akan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi, perubahan ini tampak sangat nyata dan memberikan dampak yang cukup besar disemua lini. Perubahan ini dirasakan tidak hanya oleh satu negara saja namun dirasakan disemua belahan dunia, perubahan dirasakan dari setiap kalangan baik itu

secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan ini mendorong semakin kompetitif dan tidak dapat diprediksinya iklim bisnis saat ini, hal ini mendorong akan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul serta cakap akan perubahan yang dinamis.

Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu penyebab perubahan ini berlangsung. Perubahan zaman saat ini didorong akan hausnya sumber daya manusia akan ilmu pengetahuan dan kreatifitas. Hal ini membuahkan pada kemajuan teknologi dan informasi dan membuat perputaran ilmu yang tinggi membuat daya fikir mengembangkan kreatifitas demi kemudahan keberlangsungan hidup manusia itu sendiri, yang tanpa disadari kemajuan yang dibuat manusia ini merubah sistem tatanan dunia.

Pada bidang ekonomi dan bisnis sumber daya manusia sendiri menjadi faktor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Kepekaan dan kualitas kecakapan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi menentukan apakah suatu organisasi atau perusahaan dapat tetap bertahan ditengah perubahan di era kemajuan saat ini.

Oleh karna itu sumber daya manusia harus dikelola dan dipelihara dengan baik demi menunjang keberlangsungan dan daya kompetitif suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perubahan iklim bisnis saat ini Dalam mengelola sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik bukanlah hal mudah, hal ini selalu menjadi tantangan dan persoalan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia tidak seperti mesin yang sudah terprogram dan berjalan sesuai perintah. Atau bahan baku mentah yang sudah pasti cara pengelolannya. Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari setiap individunya, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan lebih adaptif dan bergerak sefleksibel mungkin namun tetap pada acuan target yang jelas. Dalam mencapai target acuan inilah peranan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan.

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan rangkaian upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dilakukan dalam rangka mencapai acuan target yang mendukung tujuan perusahaan itu sendiri. Target perusahaan menjadi acuan utama bagi setiap kegiatan sumber daya manusia, namun manajemen sumber daya manusia saat ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan target semata tapi juga memikirkan perkembangan setiap talenta dari setiap individu dengan keunikannya masing-masing. Dengan hal ini diharapkan dengan berkembangnya setiap individu menjadikan kinerja sumber daya manusia menjadi semakin efektif dan maksimal, dimana hal ini dapat mendukung perusahaan agar dapat semakin berkembang dan maju secara konsisten dari waktu ke waktu.

Manajemen sumber daya manusia juga memacu setiap individu memberikan hasil dari versi terbaiknya. Dimana kinerja merupakan hasil output dari serangkaian kegiatan manajemen dalam menjalankan tugasnya. Hal ini ditandai dengan semakin baiknya manajemen suatu sumber daya manusia semakin baik juga kinerja sumber daya manusia, semakin baik kerja sumber daya manusia yang ada semakin baik juga kinerja suatu organisasi atau perusahaan, dan hal sebaliknya pun berlaku. Semakin buruknya kinerja manajemen sumber daya manusia, semakin buruk juga kinerja sumber daya manusia, semakin buruk kinerja sumber daya manusia semakin buruk juga kinerja dan daya saing suatu perusahaan.

Mengingat betapa penting dan sentralnya kinerja sumber daya manusia terhadap keberlangsungannya suatu organisasi atau perusahaan itulah yang membuat setiap organisasi dan perusahaan berkompetisi dalam pencarian dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas unggul, demi memastikan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan memenuhi setiap unsur yang diperlukan demi kemajuan suatu perusahaan hal ini tidak akan terealisasi tanpa adanya rasa kepatuhan dan konsistensi pada sumber daya manusia.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga konsistensi berlangsungnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam menyediakan sumber daya manusia yang unggul. Disiplin merupakan rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang berlaku yang menjadi tanggung jawab setiap orang, tanpa rasa disiplin tentu penyelenggaraan sumber daya manusia yang unggul tidak akan terpenuhi.

Hal ini lah yang membuat disiplin menjadi faktor penting yang harus dijaga manajemen dalam mengelolah sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. tanpa sumber daya manusia yang disiplin tidak akan ada kinerja yang baik, tanpa kinerja yang tentu membuat perusahaan tidak dapat bersaing dan bertahan ditengah maraknya perubahan dan perkembangan bisnis yang tak menentu.

Hal ini menggambarkan betapa pentingnya disiplin, peranan top manajemen diperlukan dalam melihat dan terus mengevaluasi apakah ada disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik disuatu perusahaan dan menjaga dari tidak konsistennya suatu progtram manajemen berjalan. Dari kesimpulan diatas mengisyaratkan diperlukan evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan yang terjadi pada PT Visi Optik Abadi, dimana hal ini akan berimbas pada performa kinerja yang berujung kepada performa dan keberlangsungan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif, dimana menurut Sugiyono (2019:18) 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 instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Adapun teknik dalam pengumpulan data penelitian ini, antara lain:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:141) berpendapat “observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan. Menurut Kriyantono (2020:307-308) dalam melakukan observasi ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Setting atau konteks berlangsungnya observasi. Bagaimana orang berperilaku itu sangat ditentukan oleh setting.
- b. Subjek riset. Mengenai siapa yang diobservasi, berapa banyak yang diobservasi, dan data lain menyangkut sosiodemografis, ekonomi, dan lainnya.
- c. Periset harus memahami perilaku kelompok dan individu yang diobservasi. Seperti tujuan dan aturan dari kelompok tersebut.
- d. Frekuensi dan durasi dari perilaku. Memilah perilaku yang sering dilakukan sampai menjadi kebiasaan dan perilaku yang terjadi begitu saja.
- e. Periset dituntut untuk merekam atau mencatat apa yang dilihatnya.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:140) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut Kriyantono (2020:289) wawancara dalam riset kualitatif, dapat juga disebut sebagai wawancara mendalam (*depth interview*) atau wawancara intensif (*intensive interview*) dan semi struktur. Wawancara dalam riset kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Menurut Kriyantono (2020:290) dalam kegiatan riset dapat ditemukan beberapa jenis wawancara, yaitu wawancara pendahuluan, wawancara terstruktur, wawancara semistruktur, dan wawancara mendalam (*depth interview*). Pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara mendalam. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan teknik wawancara semi terstruktur. Menurut Kriyantono (2020:291-293) wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini membedakan antara *responded* (orang yang akan diwawancarai hanya sekali) dengan *informan* (orang yang ingin periset ketahui atau pahami dan yang akan diwawancarai beberapa kali). Biasanya ini menjadi alat utama pada riset kualitatif yang dikombinasikan dengan observasi partisipan. Pada saat melakukan wawancara mendalam, pewawancara relatif tidak mempunyai kontrol atas respons dari informan, artinya informan dapat bebas memberikan jawaban. Tugas yang harus dilakukan periset adalah memastikan informan bersedia memberikan jawaban-jawaban yang lengkap, mendalam dan bila perlu tidak ada yang disembunyikan. Hal ini dapat dicapai dengan cara mengusahakan wawancara ini berlangsung secara informal seperti sedang melakukan percakapan biasa atau mengobrol. Wawancara mendalam memiliki karakteristik yang unik:

- a. Digunakan untuk subjek yang sedikit atau hanya satu/ dua orang saja. Jika periset merasa data yang terkumpul sudah jenuh dan tidak ada sesuatu yang baru, maka periset dapat mengakhiri wawancara.
- b. Menyiapkan latar belakang secara detil mengenai alasan informan memberikan jawaban tertentu. Dari hasil wawancara, terelaborasi beberapa elemen, yaitu opini, nilai-nilai (*values*), motivasi, pengalaman-pengalaman, maupun perasaan informan.
- c. Memperhatikan bukan hanya jawaban verbal informan, melainkan observasi yang panjang mengenai respon-respon yang nonverbal informan.
- d. Biasanya wawancara mendalam itu dilakukan dalam jangka waktu yang lama dan berkali-kali.
- e. Memeungkinkan memberikan pertanyaan yang berbeda antara satu informan dengan yang lainnya. Susunan kata dan urutannya bisa disesuaikan dengan ciri-ciri setiap informan. Pertanyaan yang diajukan dapat disesuaikan dengan informasi apa yang ingin diperoleh dan berdasarkan jawaban informan yang dikembangkan oleh periset.
- f. Wawancara mendalam sangat dipengaruhi oleh iklim wawancara, semakin kondusif iklim wawancara atau keakraban antara periset dengan informan, maka wawancara akan berlangsung terus-menerus.
- g. Pertanyaan dan jawaban dari partisipan, dapat bersifat replicable atau dapat diulang, ditambah atau dikurangi. Hal ini diartikan periset dapat memberikan hasil wawancara untuk ditanggapi partisipan ,apakah ada yang kurang atau apakah perlu ditambahi lagi. Periset berkesempatan menggali informasi yang lebih dalam, jika merasa ada yang kurang atau belum lengkap.

Berikut ini merupakan instrument wawancara penulis dalam penelitian komprehensif ini :

Tabel 1. Instrument Wawancara

No	Pertanyaan	Sumber
1	Apakah dalam absensi kerja PT Visi Optik Abadi memiliki ambang batas toleransi	Tika Ayustuti
2	Apakah dalam keterlambatan kerja PT Visi Optik Abadi memiliki ambang batas toleransi	Tika Ayustuti
3	Apakah dalam perputaran tenaga kerja PT Visi Optik Abadi memiliki ambang batas toleransi	Tika Ayustuti
4	Apakah perputaran kerja terjadi pada PT Visi Optik Abadi Cabang Jakarta Pusat? Bagaimana tingkat perputarannya?	Tika Ayustuti
5	Apakah PT Visi Optik Abadi cabang JAKARTA PUSAT memiliki batas toleransi dalam perputaran karyawan?	Tika Ayustuti
6	Menurut Saudara bagaimana perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat?	Tika Ayustuti
7	Menurut Saudara Apa penyebab perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat?	Tika Ayustuti
8	Apakah pemogokan kerja pernah terjadi pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat	Tika Ayustuti
9	Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ?	All Leader Divisi dan HRD
10	Apakah kesalahan yang sering terjadi ?	All Leader Divisi dan HRD
11	Apa penyebab terbesar kesalahan terjadi ?	All Leader Divisi dan HRD
12	Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ?	All Leader Divisi dan HRD

Sumber : Wawancara Penulis

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:138) berpendapat “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya. Menurut Kriyantono (2020:308-309) metode ini bisa digunakan untuk riset kualitatif maupun kuantitatif. Metode dokumentasi ini dapat digunakan untuk menggali data-data masa lampau secara sistematis dan objektif, framing, semiotik, analisis wacana, analisis isi kualitatif. Berita media massa, buku teks, tulisan prasasti, peraturan hukum, status facebook, cuitan Twitter, chatting, program televisi, film, video di Youtube, iklan, majalah, laporan polisi, memo, surat pribadi, catatan telepon, buku harian individu, atau website merupakan

jenis-jenis dokumentasi. Dapat disimpulkan dokumentasi merupakan suatu metode yang digunakan dalam proses riset baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menggali informasi dimasa lampau secara sistematis dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2 Wawancara LTO

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah perputaran kerja terjadi pada PT Visi Optik Abadi Cabang Jakarta Pusat? Bagaimana tingkat perputarannya?	Pasti ada yang namanya karyawan keluar masuk di setiap perusahaan, baik itu karna masalah internal maupun eksternal, untuk jumlah kuantitas nanti saya kasih datanya ya nanti bisa kamu baca sendiri
2	Apakah PT Visi Optik Abadi cabang JAKARTA PUSAT memiliki batas toleransi dalam perputaran karyawan?	Untuk batas baiknya si sebenarnya 10% kebawah ya, tapi gimanapun keluar masuknya karyawan kita tidak bisa cegah, kita hanya bisa mengendalikan, maka selama perputaran tenaga kerja dapat terukur teratasi, dan dapat dibackup dengan baik kita masih toleransi
3	Menurut Saudara bagaimana perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat?	Sejauh ini walau ada karyawan yang keluar dan masuk tiap tahunnya namun cenderung terkendali, hal ini karna kita menerapkan kebijakan pengunduran diri 1 bulan sebelumnya harus menginformasikan demi antisipasi, lalu untuk karyawan yang perpanjang kontrak kita infokan 1 bulan sebelumnya, dan menanyakan apakah bersedia melanjutkan kerja sama atau tidak. Sehingga kita bisa antisipasi jika karyawan tidak ingin meneruskan kerjasamanya dengan mencari calon karyawan baru lainnya
4	Menurut Saudara Apa penyebab perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat?	Banyak penyebabnya mulai dari tidak terpenuhi target untuk devisi marketing yang berujung tidak perpanjang kontrak, lalu ada juga karna alasan pribadi seperti melahirkan, menikah, mengurus anak, dan lainnya. Namun yang menjadi alasan terbanyak dalam perputaran tenaga kerja ini adalah mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik atau usaha yang ingin mereka tekuni

Sumber : Narasumber Wawancara

Kesalahan Kerja

Pada indikator disiplin kerja ini penulis melakukan wawancara dengan beberapa narasumber disetiap bagian mengenai permasalahan kerja yang terjadi dimana akan penulis rangkum pada tabel wawancara di bawah ini :

Tabel 4. Wawancara Kesalahan Kerja

Devisi	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
Marketing	Ahmad Rifai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ? 2. Apakah kesalahan yang sering terjadi ? 3. Apa penyebab terbesar kesalahan terjadi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan memang terjadi tapi untuk intensitas tidak sering terjadi, masih pada taraf normal dan wajar saja 2. Biasa kesalahan terjadi saat kita melakukan rekap laporan 3. Penyebabnya paling sering yah karna human error, kurang teliti terburu-buru. 4. Semua kesalahan selama ini biasanya tidak sampai laporan akhir cenderung kesalahan berhasil kita ketahui saat lakukan pengecekan ulang.

Devisi	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
		4. Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ?	
Product & Display	Ahmad Rifai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ? 2. Apakah kesalahan yang sering terjadi ? 3. Apa penyebab terbesar kesalahan terjadi ? 4. Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak sering tapi pasti terjadi, tidak mungkin kerja tidak pernah salah, kita bukan robot yang semua sistem. 2. Biasa pembuatan laporan yang telat, jenis kaca yang ke switch dan lain sebagainya 3. Biasa keteledoran , kurang teliti, kurang sabar dalam menyusun data 4. Tentu karna sistem kita double checking dan belum ada kesalahan fatal diproses akhir.
Kasir	Oktavia Nitha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ? 2. Apakah kesalahan yang sering terjadi ? 3. Apa penyebab terbesar kesalahan terjadi ? 4. Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalo untuk dalam batas dikatakan sering si tidak tapi pelanggaran dan kesalahan selalu saja terjadi, dan hal ini menurut saya lumrah saja. 2. Biasa kesalahan kecil seperti laporan, salah input, dan sebagainya 3. Biasa human eror aja kurang disiplin, terburu-buru, kurang sabar, tidak teliti dan lainnya 4. Tentu saja biasa kalo service kita ada backup senior dan supervisornya kalo laporan kita ada double checkingnya.
Administrasi	Oktavia Nitha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ? 2. Apakah kesalahan yang sering terjadi ? 3. Apa penyebab terbesar kesalahan terjadi ? 4. Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biasa terjadi kesalahan tapi tidak sering dan biasa subjektif saja kesalahan yang dibuat devisi kita menurut saya masih wajar saja 2. Biasa salah kata pengiklanan, salah penulisan laporan kunjungan, salah input jenis dan lainnya. 3. Biasa kurang imajinatif, teliti, dan rasa sabar orientasi sama hasil tanpa pertimbangan proses. 4. Bisa saja hanya saja biasa kita dapat dari hasil double checking kita,
HRD	Tika Ayustuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kesalahan sering terjadi pada saat pelaksanaan kerja ? 2. Apakah kesalahan yang sering terjadi ? 3. Apa penyebab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan memang terjadi namun masih pada batas kewajaran yang tidak ada indikasi fraud atau kecurangan 2. Kesalahan biasa terjadi karna kurang ketelitian dan disiplin kita sedang perbaikan terus menerus 3. Tingkat ketelitian yang kurang, wawasan, dan disiplin yang tidak konsisten 4. Selama ini kesalahan masih dapat

Devisi	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
		terbesar kesalahan terjadi ? 4. Apakah kesalahan kerja dapat ditanggulangi ?	dibackup karna kita fouble checking di setiap divisi

Sumber : Narasumber wawancara PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat

Dari hasil wawancara pada Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa kesalahan memang terjadi namun pada batas taraf wajar yang tidak sampai kesalahan diakhir, kesalahan terjadi terbanyak karna rasa *human error*. Kesalahan tidak sampai dengan merugikan perusahaan secara finansial, dan kesalahan yang terjadi dapat di atasi dengan sistem *double checking* yang diterapkan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan disiplin kerja dalam indikator kesalahan kerja pada PT Visi Optik Abadi masih dalam batas toleransi karna tidak menyebabkan kerugian perusahaan secara finansial, dan semua kesalahan dapat di atasi dengan *double checking* yang diterapkan perusahaan. Mengindikasikan bahwa sistem perusahaan berjalan dengan baik.

Pemogokan Kerja

Berdasarkan keterangan dari Ibu Tika Ayustuti selaku HRD PT Visi Optik Abadi menerangkan bahwa pemogokan kerja tidak pernah terjadi pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT dari awal perusahaan ini berdiri. Ibu Tika Ayustuti selaku HRD PT Visi Optik Abadi menerangkan pemogokan tidak pernah terjadi karna PT Visi Optik Abadi selalu melakukan kewajibannya dengan baik, dimana kewajiban dibayarkan sesuai dengan undang-undang dan kontrak kerja yang PT Visi Optik Abadi sepakati terhadap pihak karyawan. PT Visi Optik Abadi juga terus berupaya melakukan evaluasi dan pemenuhan atas tuntutan-tuntutan karyawan dimana hal ini menjadi upaya PT Visi Optik Abadi dalam menjaga performa kinerja karyawan dan menjaga hubungan baik dengan karyawan. Tuntutan disetujui dengan mempertimbangkan apakah tuntutan ini diperlukan dalam proses berjalannya kerja dan proses berjalannya manajemen meningkatkan kinerja

Pembahasan

Dari hasil pembahasan di atas kita dapat mengetahui bahwa PT Visi Optik Abadi merupakan salah satu perusahaan terbaik dalam bidang optik dimana perusahaan memiliki struktur organisasi dan SOP yang jelas dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya. Dalam penilaian disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi menggunakan indikator berdasarkan Hasibuan dalam Hartono (2016:44) dimana terdapat 5 indikator disiplin kerja yaitu absensi kerja, keterlambatan kerja, perputaran tenaga kerja, kesalahan kerja, dan pemogokan kerja. Dalam indikator absensi kerja PT Visi Optik Abadi memiliki batas toleransi absensi dengan batas maksimal 1% dengan mempertimbangkan ketidak hadiran karyawan dikarenakan sakit, izin cuti dan sebagainya. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat rata-rata absensi sebesar 1,271%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi pada indikator absensi kerja tidak tercapai.

Pada disiplin kerja dalam indikator keterlambatan kerja pada PT Visi Optik Abadi memiliki batas toleransi sebesar 0,5%, dimana dalam hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan kerja pada PT Visi Optik Abadi tidak tercapai dengan angka keterlambatan kerja sebesar 0,742%. Dalam indikator disiplin kerja pada perputaran tenaga kerja menurut penelitian Yoana dan dedi (2021) batas turnover yang baik adalah 10%, dimana perputaran tenaga kerja pada PT Visi Optik Abadi periode 2023 juga tidak tercapai dimana perputaran tenaga kerja menunjukkan angka sebesar 22,92%. Walau perputaran tenaga kerja pada PT Visi Optik Abadi terbilang cukup besar, namun cenderung terkendali, dengan penerapan sistem pemberitahuan 1 bulan sebelum pengunduran diri yang diterapkan perusahaan. Namun dengan hal ini mengindikasikan bahwa perputaran tenaga kerja tidak tercapai. Dalam indikator disiplin kerja berdasarkan pada kesalahan kerja pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT, terjadi beberapa kesalahan namun pada batas toleransi dan tidak merugikan secara *financial*, yang dapat ditanggulangi, penyebab terbanyak dalam terjadinya kesalahan kerja karna *human error*. Sebagian besar permasalahan dapat teratasi dengan proses *double checking* yang diterapkan pada sistem kerja pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat. Hal ini mengindikasikan disiplin kerja dalam indikator tercapai. Dalam indikator disiplin berdasarkan pemogokan kerja PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT tidak pernah mengalami pemogokan kerja dimana hal ini mengindikasikan PT Visi

Optik Abadi selalu melakukan kewajibannya dengan baik, PT Visi Optik Abadi juga terus berupaya melakukan evaluasi dan pemenuhan atas tuntutan-tuntutan karyawan dengan mempertimbangkan apakah tuntutan ini diperlukan dalam proses berjalannya kerja dan proses berjalannya manajemen meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Disiplin kerja merupakan komitmen yang dilakukan manajemen terhadap fungsinya sebagai manajemen itu sendiri. Penilaian disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT periode 2023 secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT masih rendah. Dalam indikator absensi kerja PT Visi Optik Abadi tingkat rata-rata absensi sebesar 1,271% Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada PT Visi Optik Abadi pada indikator absensi kerja tidak tercapai. Pada disiplin kerja dalam indikator keterlambatan kerja pada PT Visi Optik Abadi tidak tercapai dengan angka keterlambatan kerja sebesar 0,742%. Hal ini mengindikasikan tingkat disiplin kerja pada indikator keterlambatan buruk. Dalam indikator disiplin kerja pada perputaran tenaga kerja dimana perputaran tenaga kerja pada PT Visi Optik Abadi periode 2023 menunjukkan angka sebesar 22,92%. Hal ini mengindikasikan tidak tercapainya disiplin kerja pada indikator perputaran tenaga kerja. Dalam indikator disiplin kerja berdasarkan pada kesalahan kerja pada PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT, terjadi beberapa kesalahan namun pada batas toleransi dan tidak merugikan secara financial, yang dapat ditanggulangi, penyebab terbanyak dalam terjadinya kesalahan kerja karna human error. Sebagian besar permasalahan dapat teratasi dengan proses double checking yang diterapkan pada sistem kerja pada pada PT Visi Optik Abadi Jakarta Pusat. Hal ini mengindikasikan disiplin kerja dalam indikator tercapai. Dalam indikator disiplin berdasarkan pemogokan kerja PT Visi Optik Abadi JAKARTA PUSAT tidak pernah mengalami pemogokan kerja dimana hal ini mengindikasikan PT Visi Optik Abadi selalu melakukan kewajibannya dengan baik, PT Visi Optik Abadi juga terus berupaya melakukan evaluasi dan pemenuhan atas tuntutan-tuntutan karyawan dengan mempertimbangkan apakah tuntutan ini diperlukan dalam proses berjalannya kerja dan proses berjalannya manajemen meningkatkan kinerja:

REFERENSI

- Abdullah, M. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Nusa Media. Yogyakarta.
- Firmansyah, Anang, & Mahardhika, B. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo
- Indah, H. P. (2014) Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara. (2014). Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Y. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi.Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

- Safiih, Abdul Rahman & Muhamad Abid. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol. 3 No.2, 409-417.
- Safiih, Abdul Rahman & Verdy Setiawan. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol. 2 No.4, 453-469.
- Safiih, Abdul Rahman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 15 No. 2, 107-117.
- Safiih. Abdul Rahman & Muhamad Abid. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol.11 No.2, 542-547.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.